МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ПОРЯДОК ЗВІТУВАННЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ МОНІТОРИНГУ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ З ВИЯВЛЕННЯ І ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ СИСТЕМИ МВС

Методичні рекомендації

Київ – 2021

УДК 342.922

Авторський колектив:

Сюравчик В. Г. – кандидат юридичних наук (НАВС); **Жук О. М. –** кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник (НАВС); **Стрільців О. М. –** кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник (НАВС); **Костюк В. Л. –** кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник (НАВС); **Пастух І. Д.** – кандидат юридичних наук, доцент (НАВС); **Дзюбинський В. В.** – Національна поліція України; **Тройчук Р. Д.** – НАВС; **Павленко Н. Г. –** кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник (НАВС); **Іванчук Н. В.** – кандидат юридичних наук (НАВС); **Паламарчук К. В. –** кандидат юридичних наук (НАВС).

Рецензенти:

Голосніченко Дмитро Іванович – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри господарського та адміністративного права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»;

Копан Олексій Володимирович – провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем протидії злочинності ННІ № 1 Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор.

Рекомендовано до друку рішенням науково-методичної ради Національної академії внутрішніх справ від 16 грудня 2020 року (протокол № 3)

Порядок звітування за результатами моніторингу ефективності заходів з виявлення і запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС: мет. рек. / Сюравчик В. Г., Жук О. М., Стрільців О. М. та ін. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 80 с.

У методичних рекомендаціях розглянуто правові та організаційні аспекти у сфері виявлення і запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС та Національної поліції України. Запропоновано порядок проведення перевірок з організації роботи з виявлення, врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС і запобігання корупції та оформлення результатів таких перевірок.

Методичні рекомендації підготовлено для використання їх при підготовці здобувачів вищої освіти закладів освіти МВС України та Національної поліції України, а також у практичній діяльності поліцейських з метою підвищення ефективності звітування за результатами моніторингу ефективності заходів з виявлення і запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС.

© Авторський колектив, 2021
© Національна академія внутрішніх справ, 2021

Зміст

Перелік умовних позначень 4

Вступ 5

1. Конфлікт інтересів: поняття та види 8

2. Окремі види обмежень, пов'язаних із конфліктом інтересів 15

3. Стадії виявлення конфлікту інтересів 28

4. Заходи з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС і 37

5. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів 42

6. Порядок проведення перевірок з організації роботи з виявлення, врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС і запобігання корупції та оформлення результатів таких перевірок 57

6.1. Загальні положення. Об'єкти та види перевірок 57

6.2. Проведення перевірки 59

6.3. Права та обов'язки уповноваженої особи, посадових, службових осіб об'єкта 60

6.4. Оформлення результатів перевірок 61

7. Процедури з моніторингу, оцінки виконання та періодичного перегляду антикорупційних програм 63

8. Відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів 64

Висновки 69

Список використаних та рекомендованих джерел 71

Перелік умовних позначень

ГК	–	Господарський кодекс
ДБР	–	Державне бюро розслідувань
ЗМІ	–	засоби масової інформації
ЄС	–	Європейський Союз
КЗпП	–	Кодекс законів про працю
КК	–	Кримінальний кодекс
КМУ	–	Кабінет Міністрів України
КПК	–	Кримінальний процесуальний кодекс
КУпАП	–	Кодекс України про адміністративні правопорушення
МВС	–	Міністерство внутрішніх справ
НАБУ	–	Національне антикорупційне бюро України
НАЗК	–	Національне агентство з питань запобігання корупції
ПК	–	Податковий кодекс
ППВСУ	–	Постанова Пленуму Верховного Суду України
САП	–	Спеціалізована антикорупційна прокуратура
ЦК	–	Цивільний кодекс
ЦПК	–	Цивільний процесуальний кодекс

Вступ

Уперше про конфлікт інтересів у правовому полі України в аспекті антикорупційного законодавства йшлося у 2007 р., коли Україна ратифікувала Конвенцію ООН проти корупції і вона стала частиною національного законодавства України [1]. Так, зазначена Конвенція зобов'язує Держав-учасниць згідно з основоположними принципами свого внутрішнього права, створювати, підтримувати й зміцнювати такі системи, які сприяють прозорості й запобігають виникненню конфлікту інтересів (ч. 4 ст. 7 Конвенції).

Згідно з ч. 5 ст. 8 Конвенції кожна Держава-учасниця має у належних випадках і згідно з основоположними принципами свого внутрішнього права, запроваджувати заходи й системи, які зобов'язують державних посадових осіб надавати відповідним органам декларації, про позаслужбову діяльність, заняття, інвестиції, активи та про суттєві дарунки або прибутки, у зв'язку з якими може виникнути конфлікт інтересів стосовно їхніх функцій як державних посадових осіб.

Як зазначає О. В. Токар-Остапенко [2], питання врегулювання конфлікту інтересів в Україні актуалізувалося у зв'язку із ратифікацією 18 жовтня 2006 р. Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції [3], у відповідності до положень якої «кожна Держава-учасниця прагне, згідно з основоположними принципами свого внутрішнього права, створювати, підтримувати й зміцнювати такі системи, які сприяють прозорості й запобігають виникненню конфлікту інтересів та застосовувати у рамках своїх інституційних та правових систем кодекси або стандарти поведінки для правильного, добросовісного і належного виконання державних функцій». Конфлікт інтересів як явище є складною проблемою, тому у більшості країн правова категорія «конфлікт інтересів» має неоднозначні характеристики та розмиті межі між приватними, державними та суспільними інтересами. Більше того, відслідкувати ці межі досить важко, у результаті чого нормативні акти різних держав, що стосуються характеру і складу конфлікту інтересів, суттєво різняться один від одного.

Неналежне врегулювання конфліктів між приватними інтересами та державними обов'язками службових осіб, так само як і порушення встановлених чинним антикорупційним законодавством заборон та обмежень, стає джерелом корупції [4].

---

[1] Конвенція ООН проти корупції: міжнародний документ від 31.10.2003 р.; ратифіковано із заявами Законом України від 18.10.2006 р. № 251-16. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text.

[2] Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду Україні: мет. рек. / О. В. Токар-Остапенко. Київ: НІСД, 2013. 57 с. С. 7.

[3] Конвенція ООН проти корупції: міжнародний документ від 31.10.2003 р.; ратифіковано із заявами Законом України від 18.10.2006 р. № 251-16. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text.

[4] Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів: мет. рек. / Національне агентство з питань запобігання корупції. Київ, 2017.

Чинний Закон України «Про запобігання корупції» [5] визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

Крім того, цей Закон став інструментом імплементації в національне законодавство положень статті 6 Конвенції ООН проти корупції щодо забезпечення створення та функціонування органу з питань антикорупційної політики.

Утворення НАЗК дає можливості для здійснення практичних заходів з формування єдиного розуміння законодавчих приписів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання встановлених заборон та обмежень.

НАЗК почало свою діяльність 15 серпня 2016 р. (рішення НАЗК від 14 серпня 2016 р. № 1 «Про початок діяльності Національного агентства з питань запобігання корупції» [6]).

З цього часу до НАЗК надходять численні звернення щодо порядку застосування деяких норм законодавства у сфері запобігання корупції.

Вказане обумовлено компетенцією НАЗК, яке є єдиним центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом, що забезпечує формування та реалізує державну антикорупційну політику.

Так, до повноважень НАЗК серед іншого належить надання роз'яснень, методичної та консультаційної допомоги з питань застосування актів законодавства з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (перелік визначено у пункті 1 частини першої статті 3 Закону), та прирівняних до них осіб (перелік визначено у пункті 2 частини першої статті 3 Закону):

– за частиною п'ятою статті 24 Закону, НАЗК до утворення в установленому порядку його територіальних органів надає роз'яснення на письмові звернення вказаних вище осіб для одержання консультації у разі наявності в таких осіб сумнівів щодо можливості одержання ними подарунка;

– за частиною третьою статті 28 Закону, НАЗК роз'яснює вказаним вище особам, які перебувають на посадах, які не передбачають наявності в них безпосереднього керівника, за їх повідомленням про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів;

– за частиною п'ятою статті 28 Закону НАЗК до утворення в

---

[5] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

[6] Про початок діяльності Національного агентства з питань запобігання корупції: рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 14.08.2016 р. № 1. (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 15.07.2016 р. за № 958/29088). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0958-16#Text.

установленому порядку його територіальних органів надає підтвердження про відсутність конфлікту інтересів на звернення вказаних вище осіб, які мають сумніви щодо наявності в них конфлікту інтересів та зобов'язані звернутися за роз'ясненнями.

Лише протягом 8 місяців 2017 р. надано 744 роз'яснення, суб'єктам, на яких поширюється дія Закону (державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування, військовим посадовим особам, суддям, посадовим особам органів прокуратури, міським головам, посадовим особам юридичних осіб публічного права та ін.).

На підставі викладеного, з метою надання роз'яснень, методичної та консультаційної допомоги в порядку пунктів 4, 15 статті 11 Закону, а також для формування єдиного підходу до розуміння і дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та пов'язаних з ним обмежень, Національним агентством затверджено ці Методичні рекомендації, що не є нормативно-правовим актом, не встановлюють нових правових норм та відтворюють позицію НАЗК як центрального органу, що формує та реалізує антикорупційну політику.

У Методичних рекомендаціях узагальнено та використано практику НАЗК, а також напрацювання міжнародних організацій, органів державної влади, наукових установ, інститутів громадянського суспільства. Використовуючи зазначені матеріали, на основі чинного законодавства та з урахуванням міжнародного досвіду запропоновано базові практичні інструменти для підвищення ефективності виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання встановлених заборон та обмежень.

1. Конфлікт інтересів: поняття та види

Уперше поняття «врегулювання конфлікту інтересів» з'явилося у Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції», прийняття якого тривало кілька років, аж до 11 червня 2009 року. Та цей закон зазнав істотної критики з боку експертів, юристів та науковців. За поданням Верховного Суду України частина його положень була визнана Конституційним Судом України неконституційними, через що, 5 квітня 2011 р. було прийнято інший Закон України «Про засади запобігання та протидії корупції» [7], у якому знайшов своє відображення і «конфлікт інтересів», відповідно до ст. 1 якого, конфлікт інтересів визначався, як суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень. Проте, процесу врегулювання конфлікту інтересів Закон не визначав [8].

У європейській законодавчій практиці досить поширеною є запропонована у Рекомендаціях ОЕСР характеристика конфлікту інтересів як *конфлікту між державними обов'язками та приватними інтересами державної посадової особи, в якому пов'язаний з приватними можливостями інтерес державної посадової особи може негативно впливати на виконання нею своїх посадових обов'язків і функцій* [9].

Відповідно до ст. 13 Модельного кодексу поведінки державних службовців «конфлікт інтересів виникає у ситуації, коли державний службовець має особистий інтерес, який впливає або може впливати на безсторонність та об'єктивність виконання ним службових обов'язків». Під особистим інтересом державного службовця маються на увазі будь-які переваги для нього, його сім'ї, близьких родичів, друзів або особи чи організації, з якими він мав бізнесові чи політичні стосунки [10].

На основі зазначеного вище головними характеристиками конфлікту інтересів є наступні:

– загроза об'єктивності державного службовця під час реалізації ним посадових обов'язків;

– суперечність між особистим інтересом державного службовця та

---

[7] Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України 07.04.2011 р. № 3206-VI. Втрата чинності від 01.09.2016. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3206-17#Text.

[8] Гайдук А. В. Запобігання конфлікту інтересів на публічній службі: проблеми законодавчого врегулювання. *Вісник Академії адвокатури України*. 2013. № 1 (26). С. 101–107. С. 104.

[9] Recommendation of the OECD Council on Guidelines for Managing. Conflict of Interest in the Public Service. URL: http://www.oecd.org/dataoecd/13/22/2957360.pdf (дата звернення 10.07.2017).

[10] Рекомендація № R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців. URL: http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article;jsessionid=ADD49945492AB4622122873FCCB7BD8D?art_id=48082& cat_id=46352.

інтересами інших суб'єктів;

– можливість завдання шкоди законним інтересам інших суб'єктів.

В основі конфлікту інтересів лежить конфлікт між законом і особистою зацікавленістю, між етично правильним і етично неправильним з точки зору суспільної моралі, професійної етики. Конфлікт інтересів є внутрішньо особистісним конфліктом державного службовця, який виникає через наявність у нього корисливого прагнення скористатися владою із порушенням норм професійної етики.

Належить також відзначити, що у Рекомендаціях ОЕСР у межах загального поняття конфлікту інтересів акцентується існування не лише ситуації *фактичного* конфлікту між інтересами державного посадовця як приватної особи-громадянина та його обов'язком як державної посадової особи, але також ситуацій, за яких існують *уявний* чи *потенційний* конфлікти інтересів.

Очевидний конфлікт інтересів стосується ситуації, коли існує особистий інтерес, який може обґрунтовано вважатися іншими таким, що впливає на виконання державною посадовою особою своїх обов'язків, навіть якщо такого негативного впливу фактично немає (або не може бути) [11].

До найбільш характерних причин, що породили потребу нормативного врегулювання конфлікту інтересів відносять:

– надання посадовими особами переваги особистим інтересам;

– відсутність належної організації виконання посадовими особами службових повноважень;

– відсутність чіткої визначеності компетенції та дублювання повноважень органів влади;

– відсутність системи матеріального та морального стимулювання посадових осіб до правомірної поведінки;

– існування прогалин у чинному законодавстві, пов'язане з відсутністю визначеного процесу врегулювання конфлікту інтересів на публічній службі;

– низький рівень доброчесності посадових осіб [12];

– уникнення уповноваженими особами відповідальності за невиконання або неналежне виконання посадових повноважень;

– відсутність належного контролю за службовою діяльністю посадових осіб [13], тощо.

Правовій доктрині також відомий такий різновид конфлікту інтересів, як уявний. Уявний конфлікт інтересів існує в умовах, коли виникає думка про можливість неправомірного впливу приватних інтересів публічного службовця на здійснювані ним посадові обов'язки, проте в дійсності цього не відбувається.

---

[11] Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду України: мет. рек. / О. В. Токар-Остапенко. Київ: НІСД, 2013. 57 с.

[12] Олешко О. О. Особливості управління конфліктом інтересів у сфері державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1 (24). С. 254–265. С. 257.

[13] Гудков Д. В. Конфлікт інтересів та шляхи його врегулювання в національному законодавстві. *Право і суспільство*. 2014. № 1–2. С. 124–128. С. 125.

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що здійснення владних повноважень завжди потенційно утримують у собі конфлікт інтересів, який може вплинути на діяльність посадової особи [14].

Конфлікт інтересів може існувати навіть тоді, коли прийняті посадовою особою рішення за наявності приватного інтересу є неупередженими і відповідають закону. Вірогідніше за все, виділення уявного конфлікту інтересів обумовлено існуванням у суспільній свідомості думки, що реалізація приватних інтересів публічними службовцями практично завжди порушує загальноприйняті норми моралі і призводить до корупції [15].

З цього також можна зробити висновок, що на публічній службі неможливо позбутися конфлікту інтересів, оскільки пріоритетність суспільних та службових інтересів не здатна виключити приватні інтереси уповноважених суб'єктів, тому єдиний спосіб уникнути порушень, обумовлених конфліктом інтересів – запровадити надійний механізм його врегулювання, яким визначатиметься процес виявлення, оцінки та запобігання наслідків конфлікту інтересів. Тобто, діяльність щодо врегулювання конфлікту інтересів на рівні з вже розглянутим антикорупційним заходом таким, як спеціальна перевірка кандидатів на посади в органах державної влади та місцевого самоврядування є діяльністю, яка має власну процесуальну форму. Характеризується наявністю конкретного переліку стадій та дій на цих стадіях, кола суб'єктів, діяльність яких може бути спрямована на врегулювання конфлікту інтересів, визначених прав та обов'язків для фізичних та юридичних осіб, повноважень та посадових обов'язків для владних суб'єктів, а також строків вчинення окремих дій, спрямованих на виявлення, повідомлення та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності публічних службовців.

На сьогоднішній день, зміст конфлікту інтересів закріплено у ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. [16]. Варто зазначити, що на відміну від попереднього спеціалізованого антикорупційного Закону, чинний визначає існування потенційного та реального конфлікту інтересів, які відповідно визначаються наступним чином:

1) ***потенційний конфлікт інтересів*** **–** наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (абз. 9 ч. 1 ст. 1 Закону);

---

[14] Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів: навч. посіб. Київ, 2013. 76 с. С. 46–47.

[15] Шатрава С. О. Сутність принципів управління конфліктами інтересів в діяльності органів Національної поліції України. Наук. вісн. Ужгородського нац. ун-ту. 2016. Вип. 36. Т. 2. С. 69–71. С. 69.

[16] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

2) ***реальний конфлікт інтересів*** **–** суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (абз. 13 ч. 1 ст. 1 Закону).

Ці два визначення дають змогу зрозуміти, що складовими конфлікту інтересів (реального, потенційного) є: приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий), службові/представницькі повноваження (безпосередні та загальні). Директорка Департаменту моніторингу дотримання законодавства про конфлікт інтересів та інших обмежень щодо запобігання корупції НАЗК І. О. Мостова пропонує розглядати ці складові детальніше. На думку І. О. Мостової, важливо підкреслити, що перелік самих стосунків не є вичерпним, адже при наданні визначення законодавцем використано словосполучення «у тому числі», тобто в дефініції окреслено лише найбільш типові форми стосунків, які можуть зумовлювати наявність майнового чи немайнового Інтересу [17]. Практично це означає, що кожен службовець при виконанні своїх повноважень повинен брати до уваги увесь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу. При цьому тільки такий приватний інтерес у сфері службових / представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів [18].

Під ***приватним інтересом*** зазвичай розуміють будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (абз. 12 ч. 1 ст. 1 Закону) [19].

Отже, **приватний інтерес** – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи. Такий інтерес може зумовлюватись особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, а також іншими обставинами.

Отже, **потенційний конфлікт інтересів** – у особи наявний приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість

---

[17] Запобігання корупції: підручник / Б. М. Головкін, В. Ф. Оболенцев, М. В. Романов та ін.; за заг. ред. Б. М. Головкіна. Харків: Право, 2019. 296 с. С. 76.

[18] Запобігання корупції: підручник / Б. М. Головкін, В. Ф. Оболенцев, М. В. Романов та ін.; за заг. ред. Б. М. Головкіна. Харків: Право, 2019. 296 с. С. 76.

[19] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.11.2020).

прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [20].

Тобто, ***характерними особливостями, які свідчать про наявність умов потенційного конфлікту інтересів є:***

– наявність у особи повноважень щодо виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, визначених посадовою інструкцією або іншим нормативним актом;

– можливість існування приватного інтересу в сфері виконання відповідних повноважень;

– існування такого приватного інтересу може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття посадовою особою рішень, або реалізацію наданих державою повноважень [21].

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [22].

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Характерними ознаками реального конфлікту інтересів є:

– наявність у особи повноважень щодо виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, визначених посадовою інструкцією або іншим нормативним актом;

– виникнення приватного інтересу в сфері виконання відповідних повноважень;

– виникнення під час реалізації особою повноважень суперечностей між приватними та службовими інтересами, в умовах яких необхідно приймати управлінські рішення, або вчиняти інші дії. Діяти в умовах реального конфлікту інтересів значить приймати посадові рішення та здійснювати управлінську діяльність відсторонено, незважаючи на особисті уподобання, можливі вигоди та переваги. З метою уникнення будь-яких корупційних ризиків в процесі прийняття управлінських рішень, варто дотримуватися окремих вимог, відповідно до яких: рішення мають бути своєчасними, обґрунтованими та

---

[20] Про конфлікт інтересів. Офіційний сайт НАЗК. Інформація є актуальною станом на 27.10.2020 р., у зв'язку з рішенням Конституційного Суду України від 27.10.2020 № 13-р/2020. URL: https://nazk.gov.ua/uk/departament-monitoryngu-dotrymannya-zakonodavstva-pro-konflikt-interesiv-ta-inshyh-obmezhen-shhodo-zapobigannya-koruptsiyi/pokaznyky-diyalnosti-departamentu.

[21] Бугайчук К. Л., Беспалова О. І. Запобігання конфлікту інтересів в діяльності осіб уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування: навч. посіб. Харків, 2016. 41 с. С. 8.

[22] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.11.2020).

об'єктивними, відповідати поставленим цілям, нормам чинного законодавства та прийматися уповноваженими особами, в межах їх повноважень та компетенції [23].

Невід'ємною складовою конфлікту інтересів є ***службові/представницькі повноваження*** та вплив (можливість впливу) приватного інтересу на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій під час реалізації таких повноважень.

Приватний інтерес здатний впливати на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації дискреційних службових чи представницьких повноважень.

Суперечність полягає в тому, що, з одного боку, в особи наявний приватний інтерес (майновий або немайновий), а з іншого – особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, має виконувати свої службові обов'язки в інтересах держави, територіальної громади, виключаючи можливість будь-якого впливу приватного інтересу.

Закон України «Про запобігання корупції» визначає, що певні особи зобов'язані, зокрема, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника. У випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі вона повідомляє НАЗК чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, який може звільнити чи ініціювати звільнення працівника з посади протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність цього працівника конфлікту інтересів, ухвалює рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

Окремо слід звернути увагу, що такі відносини могли мати місце у минулому (наприклад, відносини між особами, які перебували у шлюбі, або які вийшли зі складу засновників юридичної особи тощо). Визначальним є спроможність вказаних відносин спричинити виникнення приватного інтересу.

При цьому приватний інтерес може мати своїм наслідком як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити тощо) на ситуацію, так і негативний (завдати клопоту тощо).

Законом не встановлюється заборон чи обмежень на наявність приватного інтересу як такого. Йдеться про дотримання правил етичної поведінки службовця та відповідну оцінку приватних інтересів через призму можливого їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи діянь службовця при реалізації своїх службових чи представницьких повноважень.

---

[23] Шатрава С. О. Мінімізація корупційних ризиків під час прийняття кадрових рішень в діяльності органів Національної поліції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 4. С. 113–115. С. 114.

Також не слід виходити з того, що джерелом приватного інтересу можуть бути лише приватні, позаслужбові відносини. Приватний інтерес в окремих випадках може виникати й зі службових повноважень, тобто полягати в зацікавленості в ухваленні або неухваленні певних рішень, результатах службових розслідувань, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність тощо.

Як правило, коло службових повноважень визначається в посадових інструкціях, трудових договорах, іноді – в дорученнях тощо. Водночас необхідно пам'ятати, що Інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного службовця, в той час як законом або іншим нормативно-правовим актом може додатково визначатися коло як безпосередніх, так і загально-службових повноважень, які повинні братися до уваги при розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів. Перелік представницьких повноважень розкривається, як правило, у відповідних законах, що визначають правовий статус наділених ними осіб.

Між вказаними вище поняттями приватного інтересу і службових повноважень нерідко виникають протиріччя. Наявність протиріччя встановлюється в кожному окремому випадку виконання доручення, розгляду листа, здійснення контрольного заходу тощо, шляхом порівняння повноважень та існуючого у особи приватного інтересу із подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, вчинення діяння службовою особою.

Потенційний конфлікт інтересів завжди існуватиме, якщо в особи у сфері її службових/представницьких повноважень є приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішення, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

За таких умов навіть якщо особа приймає об'єктивні та неупереджені рішення, що в повній мірі відповідають закону, відбудеться надалі втрата суспільної довіри до службової особи та органу влади, в якому вона працює. При цьому винятком може бути ситуація, за якої у особи відсутні дискреційні повноваження.

Таким чином, при потенційному конфлікті інтересів, так само як І при реальному конфлікті інтересів, існує суперечність між приватним

інтересом і службовими (представницькими) повноваженнями. Проте при потенційному конфлікті інтересів така суперечність може вплинути на об'єктивність прийняття рішення чи вчинення діяння лише в майбутньому при настанні певних обставин.

Для своєчасної ідентифікації реального, потенційного конфлікту інтересів та з метою забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів кожному суб'єкту, на якого поширюється дія Закону, рекомендується періодично складати самостійний тест на наявність (відсутність) конфлікту інтересів.

2. Окремі види обмежень, пов'язаних із конфліктом інтересів

Обмеження для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбачені главою IV Закону «Про запобігання корупції», такі як:

– обмеження щодо одержання подарунків;

– обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності;

– обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування;

– обмеження спільної роботи близьких осіб по суті спрямовані на запобігання виникненню ситуацій, у яких наявний в особи приватний інтерес, обумовлений сімейними стосунками, трудовими відносинами з іншими юридичними особами тощо, впливатиме на об'єктивність та неупередженість виконання особою своїх службових чи представницьких повноважень.

Отже, всі передбачені законом обмеження щодо запобігання корупції мають розглядатися і застосовуватися в тісному взаємозв'язку із вимогами щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Першим із вищевказаних обмежень є заборона отримання неправомірної вигоди та обмеження щодо одержання подарунків. Особам, зазначеним у ч. 1 ст. 3 Закону «Про запобігання корупції», забороняється використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб, у тому числі використовувати будь-яке державне чи комунальне майно або кошти в приватних інтересах (ст. 22 Закону).

Водночас ст. 23 Закону «Про запобігання корупції» особам, зазначеним у п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 цього Закону, забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб: у зв'язку із здійсненням такими особами діяльності, пов'язаної із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи. При цьому не має значення сам характер підпорядкування: безпосередній чи опосередкований. Зазначені обмеження дуже подібні між собою, проте тягнуть різні правові наслідки для особи. Так, прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою тягне за собою кримінальну відповідальність, передбачену ст. 368 КК України [24].

[24] Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 р. № 2341-III. Дата оновлення: 14.11.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text (дата звернення: 01.12.2020).

Порушення ж встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків тягне за собою адміністративну відповідальність, передбачену ст. 172[5] КУпАП [25].

Для того щоб з'ясувати, в чому ж різниця між двома цими обмеженнями, слід звернутися до визначення понять «неправомірна вигода» та «подарунок», які наведені у ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції».

Так, неправомірна вигода – це грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

У свою чергу, подарунок – це грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

Отже, як бачимо із зазначених понять, різниця між ними полягає в тому, що при неправомірній вигоді грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру отримуються без законних нате підстав.

У випадку ж з отриманням подарунка грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру отримуються цілком правомірно, проте з огляду на правовий статус особи, яка його отримує, для неї він є забороненим.

Водночас відповідно до ч. 2 ст. 23 Закону України «Про запобігання корупції» особам, зазначеним у пунктах 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, дозволено приймати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених ч. 1 ст. 23 Закону, якщо вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Закон не розкриває визначення поняття «загальновизнане уявлення про гостинність». Разом з тим до таких подарунків можна віднести так звані ділові дарунки (сувеніри) та інші прояви гостинності (запрошення на каву, на обід чи вечерю), які використовуються для налагодження ділових стосунків. Але в будь-якому разі вартість таких дарунків не може перевищувати один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не може перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому

[25] Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. Дата оновлення: 29.11.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text. (дата звернення: 10.01.2020). (дата звернення: 01.12.2020).

прийнято подарунки, а також такі подарунки заборонено отримувати від підлеглих.

Обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які даруються близькими особами або ж одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

Таким чином, особам, зазначеним у пунктах 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», забороняється одержувати подарунки:

– вартість яких перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово (крім подарунків, які даруються близькими особами чи є загальнодоступними знижками на товари, послуги, загальнодоступними виграшами, призами, преміями, бонусами);

– вартість яких, що їх отримано від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує два прожиткові мінімуми, встановлені для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки (крім подарунків, які даруються близькими особами чи є загальнодоступними знижками на товари, послуги, загальнодоступними виграшами, призами, преміями, бонусами);

– від осіб, які перебувають у підпорядкуванні, та/або у зв'язку зі здійсненням діяльності, пов'язаної із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування – незалежно від вартості подарунка.

Законом також передбачено виключні випадки, коли службовим та посадовим особам дозволяється отримувати подарунки. До них належать:

– подарунок, який дарується близькою особою незалежно від його вартості (тобто від осіб, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, у тому числі осіб, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловіка, дружини, батька, матері, вітчима, мачухи, сина, дочки, пасинка, падчерки, рідного брата, рідної сестри, діда, баби, прадіда, прабаби, внука, внучки, правнука, правнучки, зятя, невістки, тестя, тещі, свекра, свекрухи, усиновлювача чи усиновленого, опікуна чи піклувальника, особи, яка перебуває під опікою або піклуванням);

– подарунок, який дарується одноразово не близькою особою, а його вартість не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка;

– подарунки, які даруються неодноразово не близькою особою, а їх сукупна вартість не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 46 Закону України «Про запобігання корупції» відомості щодо подарунка зазначаються в декларації лише в разі, якщо його вартість перевищує п'ять прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня звітного року, а для подарунків у вигляді грошових коштів – якщо розмір таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує п'ять прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня звітного року.

У разі якщо розмір отриманого з дотриманням вимог ст. 23 Закону України «Про запобігання корупції» подарунка перевищує 50 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня відповідного року, то отримання такого подарунка вважається суттєвими змінами в майновому стані суб'єкта декларування. Враховуючи викладене, протягом 10 днів з моменту отримання такого подарунка має бути подана декларація про суттєві зміни в майновому стані.

Окрема процедура встановлена для отримання таких подарунків, які одержуються особами, зазначеними у пунктах 1, 2 ч. 1 ст. 3 цього Закону, як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним підприємствам, установам чи організаціям, які є відповідно державною або комунальною власністю і передаються органу, підприємству, установі чи організації в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (ч. 3 ст. 23 Закону).

Так, постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 р. № 1195 затверджено Порядок передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям.

Відповідно до цього Порядку уповноважена особа, яка отримала подарунок, зобов'язана передати його органові, підприємству, установі чи організації, де вона працює, протягом місяця. При цьому особа має право на компенсацію витрат, пов'язаних із доставкою такого дарунка або сплатою митних зборів.

Про передачу дарунка складається акт приймання-передачі. Операції, пов'язані з передачею дарунка органові, відображаються в бухгалтерському обліку відповідно до законодавства. З метою оцінки вартості дарунка, вирішення питання щодо можливості його використання, місця та строку зберігання орган утворює комісію в складі не менш як трьох осіб, однією з яких є фахівець з оцінки майна.

Потрібно зазначити, що рішення, прийняте особою, стосовно якої існують спеціальні обмеження щодо одержання подарунків, на користь особи, від якої вона чи її близькі особи отримали подарунок, вважаються такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів, і на ці рішення поширюються положення ст. 67 Закону «Про запобігання корупції» щодо можливості їх скасування в судовому порядку.

Практика службової діяльності потребує визначення та розуміння правил поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб у ситуаціях отримання чи пропозиції отримання неправомірного подарунка. У таких випадках слід керуватися положеннями ст. 24 Закону України «Про запобігання корупції», яка визначає в комплексі правила, спрямовані на запобігання одержання неправомірної вигоди або подарунка. Насамперед необхідно чітко визначитись, чи належить подарунок до «неправомірних». Для цього варто використовувати положення щодо прийнятності подарунка, які вже були розглянуті вище.

У випадку наявності в особи сумнівів щодо можливості одержання нею подарунка вона має право письмово звернутися для одержання консультації з цього питання до територіального органу НАЗК, який надає відповідне роз'яснення, а до його утворення в установленому порядку – до НАЗК. Варто зазначити, що таке звернення за роз'ясненням має бути здійснене до отримання подарунка, а не після, з тим щоб запобігти негативним наслідкам у вигляді притягнення до відповідальності. У разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, незважаючи на приватні інтереси, особи, на яких поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, зобов'язані невідкладно діяти за таким алгоритмом:

– відмовитися від пропозиції;

– за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;

– залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з-поміж співробітників;

– письмово повідомити про пропозицію безпосереднього керівника (за наявності) або керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації, спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції [26].

Якщо особа, на яку поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, виявила у своєму службовому приміщенні чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, вона зобов'язана невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника або керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка складається акт, який підписується особою, яка виявила неправомірну вигоду або подарунок, та її безпосереднім керівником або керівником відповідного органу, підприємства, установи, організації.

У разі якщо майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок виявляє особа, яка є керівником органу, підприємства, установи, організації, акт про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка підписує ця особа та особа, уповноважена на виконання обов'язків керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації у разі його відсутності.

Предмети неправомірної вигоди, а також одержані чи виявлені подарунки зберігаються в органі до їх передачі спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції, а саме тим органам, до компетенції яких належить здійснення досудового розслідування у справах про кримінальні правопорушення, передбачені статтями 364, 368 КК України.

Якщо особа, на яку поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, виявила за місцем свого проживання або під час її перебування в громадських місцях, чи отримала

[26] Запобігання корупції: підручник / Б. М. Головкін, В. Ф. Оболенцев, М. В. Романов та ін.; за заг. ред. Б. М. Головкіна. Харків: Право, 2019. 296 с. С. 100.

майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, вона зобов'язана невідкладно повідомити про це правоохоронні органи.

Наступним видом обмежень є обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, які визначені ст. 25 Закону «Про запобігання корупції», поширюються на осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону), крім депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутатів місцевих рад (крім тих, які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі), присяжних, та полягають у забороні:

– займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України;

– входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

При цьому Конституцією або законами України можуть бути встановлені винятки для окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, які або розширюють або звужують зміст обмежень, визначених ст. 25 Закону «Про запобігання корупції».

Наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 120 Конституції України члени Кабінету Міністрів України, керівники центральних та місцевих органів виконавчої влади не мають права суміщати свою службову діяльність з іншою роботою, крім викладацької, наукової та творчої у позаробочий час, входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства чи організації, що має на меті одержання прибутку.

Вимоги щодо несумісності депутатського мандата з іншими видами діяльності встановлюються ст. 3 Закону України «Про статус народного депутата України», відповідно до якої народний депутат не має права:

– бути членом Кабінету Міністрів України, керівником центрального органу виконавчої влади;

– мати інший представницький мандат чи одночасно бути на державній службі;

– обіймати посаду міського, сільського, селищного голови;

– займатися будь-якою, крім депутатської, оплачуваною роботою, за винятком викладацької, наукової та творчої діяльності, а також медичної практики у вільний від виконання обов'язків народного депутата час;

– залучатись як експерт органами в кримінальному провадженні, а також займатися адвокатською діяльністю;

– входити до складу керівництва, правління чи ради підприємства, установи, організації, що має на меті одержання прибутку.

Частиною 4 ст. 78 Конституції України визначено, що в разі виникнення обставин, що порушують вимоги щодо несумісності депутатського мандата з іншими видами діяльності, народний депутат у двадцятиденний строк з дня виникнення таких обставин припиняє таку діяльність або подає особисту заяву про складення повноважень народного депутата України.

У свою чергу, вказана норма Конституції України кореспондується з положеннями ч. 2 ст. 81 Основного Закону щодо підстав достроково припинення повноважень народних депутатів, згідно з якими неусунення обставин, які призводять до порушення вимог щодо несумісності депутатського мандата з іншими видами діяльності протягом 20 днів з дня їх виникнення, є підставою для дострокового припинення повноважень народного депутата України.

При цьому відповідно до ч. 3 ст. 3 Закону України «Про статус народного депутата» народний депутат, призначений (обраний) на посаду, що є несумісною з депутатським мандатом, і повноваження якого не припинено в установленому законом порядку, допускається до виконання обов'язків за такою посадою не раніше дня подання ним до Верховної Ради України заяви про складення повноважень народного депутата України.

Отже, зазначені норми Конституції України та Закону України «Про статус народного депутата України» встановлюють більш жорсткі обмеження для зазначених категорій осіб, оскільки, на відміну від ст. 25 Закону «Про запобігання корупції», дозволяють займатися викладацькою, науковою та творчою роботою виключно у вільний від виконання основних обов'язків час.

У свою чергу, положення ч. 2 ст. 127 Конституції України не містить жодних обмежень щодо часу зайняття суддями викладацькою, науковою і творчою діяльністю. Розглянемо кожен із зазначених видів обмежень детальніше.

Заборона займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю. Сутність вказаного обмеження полягає в тому, що особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, отримуючи заробітну плату із бюджетних коштів, не може займатися будь-яким іншим активним видом діяльності, спрямованим на отримання доходу і не пов'язаним з виконанням такою особою своїх службових обов'язків (крім зазначених у законі винятків), що є однією з гарантій її неупередженості.

Закон робить винятки з указаного обмеження, і вказує, що воно не поширюється на викладацьку, наукову і творчу діяльності, медичну практику, інструкторську та суддівську практику зі спорту [27].

Для того щоб визначити межі правомірної поведінки особи, уповноваженої на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, слід визначити зміст видів діяльності, якими Закон «Про запобігання корупції» не забороняє займатися.

---

[27] Запобігання корупції: підручник / Б. М. Головкін, В. Ф. Оболенцев, М. В. Романов та ін.; за заг. ред. Б. М. Головкіна. Харків: Право, 2019. 296 с. С. 104.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про освіту» викладацька діяльність – це діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо) та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору.

Відповідно до положень Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» науковою діяльністю є інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження (п. 12 ч. 1 ст. 1 Закону).

При цьому фундаментальними науковими дослідженнями є теоретичні та експериментальні наукові дослідження, спрямовані на одержання нових знань про закономірності організації та розвитку природи, суспільства, людини, їх взаємозв'язків. Результатом фундаментальних наукових досліджень є гіпотези, теорії, нові методи пізнання, відкриття законів природи, невідомих раніше явищ і властивостей матерії, виявлення закономірностей розвитку суспільства тощо, які не орієнтовані на безпосереднє практичне використання у сфері економіки (п. 33 ч. 1 ст. І Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

У свою чергу, прикладними науковими дослідженнями є теоретичні та експериментальні наукові дослідження, спрямовані на одержання і використання нових знань для практичних цілей. Результатом прикладних наукових досліджень є нові знання, призначені для створення нових або вдосконалення наявних матеріалів, продуктів, пристроїв, методів, систем, технологій, конкретні пропозиції щодо виконання актуальних науково-технічних та суспільних завдань (п. 30 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

Таким чином, результатом наукової діяльності є одержання якісно нових знань, у зв'язку із чим не може вважатися науковою діяльністю, наприклад, надання послуг технологічного консалтингу, оскільки результатом таких послуг є застосування вже наявного знання і досвіду однієї особи (консультанта) для вирішення завдань, що постають у діяльності іншої особи (замовника послуг) [28].

Перелік суб'єктів наукової та науково-технічної діяльності наводиться у ст. 4 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Такими суб'єктами, зокрема, є наукові працівники, науково-педагогічні працівники, аспіранти, ад'юнкти й докторанти, інші вчені, наукові установи, університети, академії, інститути, музеї, інші юридичні особи незалежно від форми власності, що мають відповідні наукові підрозділи, та громадські наукові організації.

---

[28] Запобігання корупції: підручник / Б. М. Головкін, В. Ф. Оболенцев, М. В. Романов та ін.; за заг. ред. Б. М. Головкіна. Харків: Право, 2019. 296 с. С. 105.

З приводу визначення терміна «творча діяльність» слід зазначити, що, згідно з підп. 21 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про культуру» та абз. 4 ст. 1 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки», творча діяльність – це індивідуальна чи колективна творчість, результатом якої є створення або інтерпретація творів, що мають культурну цінність.

У законодавстві про охорону здоров'я термін «медична практика» визначається в Ліцензійних умовах провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 2016 р. № 285, і використовується в розумінні саме господарської діяльності з медичної практики, а саме як вид господарської діяльності у сфері охорони здоров'я, який провадиться закладами охорони здоров'я та фізичними особами – підприємцями з метою надання медичної допомоги та медичного обслуговування на підставі ліцензії. Однак слід брати до уваги, що вказаний термін передбачений саме для застосування до господарської діяльності у відповідній сфері. Водночас у контексті антикорупційного законодавства йдеться не про господарську чи підприємницьку діяльність зі здійснення медичної практики, а про можливість зайняття такою практикою в державних, комунальних чи приватних закладах охорони здоров'я.

У законодавстві України відсутні визначення поняття «інструкторська та суддівська практика зі спорту». Ці питання потребують додаткового законодавчого врегулювання. Проте аналіз відповідних термінів вказує на те, що зазначені види практики тісно пов'язані зі спортивно-тренувальною діяльністю. Так, у ч. 1 ст. 41 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» вказано, що спортивні судді – це фізичні особи, які пройшли спеціальну підготовку та отримали відповідну кваліфікаційну категорію та уповноважені забезпечувати дотримання правил спортивних змагань, положень (регламентів) про змагання, а також забезпечувати достовірність зафіксованих результатів.

При застосуванні обмеження в частині зайняття підприємницькою діяльністю варто керуватися наведеним у ст. 42 ГК України визначенням підприємництва як самостійної, ініціативної, систематичної, на власний ризик господарської діяльності, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

Однією із заборон є заборона входити до складу виконавчих чи контрольних органів підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку.

Сутність вказаного обмеження полягає в тому, що особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не може входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, а сам факт такого входження, навіть без активної поведінки особи (як у випадку заборони займатися іншою оплачуваною діяльністю), є порушенням вимог Закону «Про запобігання корупції».

При цьому хоча Закон «Про запобігання корупції» прямо не забороняє входити до складу загальних зборів підприємства або організації, що має на

меті одержання прибутку, проте з урахуванням передбаченого ст. 36 Закону «Про запобігання корупції» обов'язку щодо передачі в управління корпоративних прав у випадку призначення на посаду, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, реалізація особою як членом загальних зборів підприємства права на управління підприємством має здійснюватися через уповноважену особу, якій передано в управління відповідне корпоративне право.

Тому відповідальність за зазначене порушення настає за сукупності двох умов:

1) особа входить до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації;

2) організація, до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради якої входить особа, згідно з установчими документами, створена з метою отримання прибутку.

При цьому відповідальність за входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, настає незалежно від того, чи було отримано дохід таким підприємством чи організацією, а також незалежно від того чи отримала дохід особа від такої діяльності.

Розглянувши види заборон щодо сумісництва осіб, уповноважених на виконання функцій держави та\або місцевого самоврядування, повернемося до розгляду заходів обмежень конфлікту інтересів. Наступним видом є обмеження спільної роботи близьких осіб.

Статтею 27 Закону «Про запобігання корупції» особам, зазначеним у підпунктах «а», «в»-»з» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, заборонено: мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб; бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Пряме підпорядкування (абз. 3 ч. 1 ст. 1 Закону «Про запобігання корупції») – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Такі відносини між підлеглою особою та її керівником з огляду на визначення, що у ст. 1 Закону «Про запобігання корупції» розкривають зміст поняття «потенційний конфлікт інтересів», зумовлюють виникнення потенційного конфлікту інтересів у особи, яка має в прямому підпорядкуванні близьку особу, та може призвести надалі до виникнення реального конфлікту інтересів.

При цьому в разі невиконання обмежень та зобов'язань, передбачених пунктами 2, 4 ч. 1, частинами 2, 5 ст. 28, ч. 2 ст. 27 Закону «Про запобігання корупції» особа, яка має у прямому підпорядкуванні близьку особу, порушує вимоги Закону.

Згадані обмеження не поширюються на: народних засідателів і присяжних; близьких осіб, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям

одним із них статусу виборної особи; осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

Стосовно осіб, які працюють у гірських населених пунктах, важливо знати, що відповідно до ст. 5 Закону України «Про статус гірських населених пунктів в Україні» статус особи, яка проживає і працює (навчається) на території населеного пункту, якому надано статус гірського, надається громадянам, що постійно проживають, постійно працюють або навчаються на денних відділеннях навчальних закладів у цьому населеному пункті, про що громадянам виконавчим органом відповідної місцевої ради видається посвідчення встановленого зразка. У разі коли підприємство, установа, організація розташовані за межами населеного пункту, якому надано статус гірського, але мають філії, представництва, відділення, інші відокремлені підрозділи і робочі місця в населених пунктах, що мають статус гірських, на працівників, які постійно в них працюють, поширюється статус особи, що проживає й працює (навчається) на території населеного пункту, якому надано статус гірського.

У контексті наведених винятків слід зауважити, що незважаючи на те, що вказані в них суб'єкти не підпадають під дію обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, це не означає, що на них не поширюються загальні вимоги щодо врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням особливостей їх статусу. Отже, вказаним особам варто вживати заходів, передбачених законом для його врегулювання.

При цьому до них залежно від конкретної ситуації може бути застосований будь-який із передбачених Законом «Про запобігання корупції» захід врегулювання конфлікту інтересів.

Залежно від обставин виникнення прямого підпорядкування близьких осіб Законом «Про запобігання корупції» визначаються і спеціальні превентивні механізми. Так, особи, які претендують на зайняття посад, зазначених у підп. «а», «в»-»з» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону «Про запобігання корупції», зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про близьких їм осіб, які вже працюють у цьому органі. При цьому таке повідомлення має здійснюється стосовно всіх близьких осіб, які працюють в органі, незалежно від того, яку посаду вони займають (у тому числі якщо призначення на посаду не призведе до відносин безпосереднього підпорядкування).

Водночас, оскільки поняття «пряме підпорядкування» охоплює повноваження щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень (у тому числі участь у вирішенні таких питань) тощо, у повідомленні рекомендується зазначати також про близьких осіб, які працюють в органі вищого (нижчого) рівня до органу, в який працевлаштовується особа. Зазначене дозволить також вчасно запобігти виникненню конфлікту інтересів, обумовленому спільною роботою близьких осіб. У випадку виникнення відносини прямого підпорядкування, коли обидва працівники вже працюють в органі (наприклад, у випадку призначення однієї із

близьких осіб на вищу посаду або у випадку обрання однієї із близьких осіб на виборну керівну посаду, в той час як інша близька особа вже працює на іншій невиборній посаді в цьому ж органі) Законом «Про запобігання корупції» близьким особам надається п'ятнадцятиденний строк для самостійного усунення відносин прямого підпорядкування.

Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Відповідна підстава звільнення окремо передбачена в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) (п. 4 ч. 1 ст. 41), а також окремих законах, якими врегульована діяльність органів чи служб (наприклад, п. 4 ч. 1 ст. 51 Закону України «Про прокуратуру», ч. 5 ст. 12 Закону України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України», ст. 15 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»).

Слід звернути увагу, що при врегулюванні ситуації прямого підпорядкування близьких осіб, переведення може бути застосоване як до тієї особи, яка перебуває в прямому підпорядкуванні, так і до тієї особи, у якої в прямому підпорядкуванні перебуває близька особа. Натомість у разі неможливості переведення звільненню підлягає особа, яка перебуває в підпорядкуванні.

У разі ж якщо пряме підпорядкування утворює потенційний або реальний конфлікт інтересів (у тому числі у осіб, на яких не поширюються вимоги ст. 27 Закону «Про запобігання корупції»), який має постійний характер, і такий конфлікт інтересів не може бути врегульований в один зі способів, визначених ч. 2 ст. 29, статтями 30-32 Закону України «Про запобігання корупції», врегулювання ситуації прямого підпорядкування має бути здійснено на підставі ч. 1 ст. 34 Закону «Про запобігання корупції» шляхом переведення на іншу посади особи, в діях якої наявний конфлікт інтересів (тобто особи, яка займає вищу посаду). У разі відсутності згоди такої особи на переведення на іншу посаду до неї застосовується такий захід врегулювання конфлікту інтересів, як звільнення.

Окремим заходом є обмеження після припинення діяльності, пов 'язаноїз виконанням функцій держави, місцевого самоврядування. Статтею 26 Закону України «Про запобігання корупції» передбачено обмеження щодо діяльності осіб після того, як вони звільнилися з посад або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування. Обмеження стосуються осіб, які займали посади, що передбачають виконання функцій держави або місцевого самоврядування, і зазначені у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції».

Варто зазначити, що запровадження подібних обмежень є загальновизнаним міжнародним антикорупційним стандартом. Так, статтею 12 Конвенції ООН проти корупції серед інструментів, спрямованих на запобігання

корупції в приватному секторі, передбачено запобігання виникненню конфлікту інтересів шляхом установлення обмежень, у належних випадках й на обґрунтований строк, стосовно професійної діяльності колишніх державних посадових осіб у приватному секторі після їхнього виходу у відставку або на пенсію, якщо така діяльність або робота безпосередньо пов'язана з функціями, що такі державні посадові особи виконували в період їхнього перебування на посаді або за виконанням яких вони здійснювали нагляд. Необхідність впровадження подібного обмеження випливає із Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи № R (2000) 10 щодо кодексів поведінки публічних посадових осіб.

За своєю природою згаданий превентивний механізм має на меті мінімізувати ризики виникнення конфлікту інтересів при переході службовця на іншу, не пов'язану з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, роботу. Тобто мінімізувати випадки, коли особа як службовець у неправомірний спосіб створює особливо сприятливі умови для установ, підприємств, організацій, де вона планує працювати після залишення публічної служби, або ж використовує на новій посаді службову інформацію або інші можливості своєї колишньої посади на службі.

Так, ст. 26 Закону «Про запобігання корупції» встановлено три види обмежень, для яких притаманні певні спільні ознаки. Особливістю вказаних обмежень є те, що вони стосуються осіб, які припинили перебування на публічній службі на посадах, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону.

Ще однією особливістю, на яку слід звернути увагу, є чітко визначений строк дії таких обмежень, а саме – один рік з моменту припинення служби. Такий відносно нетривалий строк є найбільш оптимальним з огляду на неприпустимість встановлення надмірних обмежень для громадян, які звільнилися з державних органів чи органів місцевого самоврядування. З іншого боку, такий строк є достатнім для усунення або значного послаблення можливості особи недобросовісно використовувати своє попереднє службове становище.

Першим видом обмежень є заборона особам, які припинили службу, протягом року укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями, якщо відповідна особа протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювала повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб-підприємців.

Порушення обмеження щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного трудового договору і звільнення особи. У свою чергу, правочини у сфері підприємницької діяльності, вчинені з порушенням вказаного обмеження, можуть бути визнані недійсними.

У разі виявлення порушень цього виду НАЗК звертається до суду для припинення трудового договору (контракту), визнання правочину недійсним.

Наявність у Законі України «Про запобігання корупції» такого обмеження спрямована на запобігання випадкам, коли особа, перебуваючи на посаді, заздалегідь «готує» для себе робоче місце на підприємстві чи в організації, які вона контролює, чи Іншим чином впливає на їх діяльність. Крім цього, це обмеження запобігає необ'єктивності в діяльності службовців.

Другим видом обмежень є заборона особам, які припинили службу, розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх Інтересах інформацію, яка стала відома відповідній особі у зв'язку з виконанням нею службових повноважень, крім випадків, встановлених законом.

Вказане обмеження запобігає недобросовісному використанню особою конкретної інформації, отриманої при виконанні службових обов'язків, у приватних інтересах. Адже не виключені випадки, коли перебуваючи на службі, особа отримує певну офіційну інформацію, яка в подальшому може бути використана нею на користь майбутнього роботодавця або в процесі безпосереднього здійснення тієї чи іншої приватної практики. У разі виявлення порушень цього виду та за наявності підстав НАЗК звертається до суду для визнання правочину, укладеного з використанням вказаної інформації, недійсним.

Третім видом обмежень є заборона особам, які припинили службу, протягом року представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності.

Це обмеження сприяє запобіганню недобросовісному використанню колишнім службовцем своїх зв'язків при здійсненні ним представницької діяльності. Це правило, наприклад, є досить актуальним для юристів, серед яких поширеною є практика представництва інтересів громадян чи юридичних осіб після припинення державної служби чи роботи у правоохоронних та контролюючих структурах, у тому числі в процесі здійснення адвокатської діяльності [29].

3. Стадії виявлення конфлікту інтересів

На думку Т. В. Хабарової, врегулювання конфлікту інтересів реалізується у процесуальній формі та включає в себе **три стадії**, відповідно:

1) стадія виявлення конфлікту інтересів (важливою на цій стадії є участь фізичних та юридичних осіб, які реалізують свої права учасника даного провадження, шляхом повідомлення про факт існування конфлікту інтересів);

2) стадія попередження конфлікту інтересів, яка реалізується у повідомленні про існування потенційного або реального конфлікту інтересів;

3) стадія запобігання наслідків конфлікту інтересів, на якій застосовуються заходи щодо недопущення та уникнення дій особи в умовах

[29] Запобігання корупції: підручник / Б. М. Головкін, В. Ф. Оболенцев, М. В. Романов та ін.; за заг. ред. Б. М. Головкіна. Харків: Право, 2019. 296 с. С. 108.

конфлікту інтересів, які реалізуються самостійно особою, її керівником, або іншим уповноваженим на урегулювання конфлікту інтересів суб'єктом та прийняття відповідних правових рішень [30].

Перша стадія – виявлення конфлікту інтересів.

Важливість стадії виявлення конфлікту інтересів полягає у виконанні визначеними чинним законодавством суб'єктами окремих завдань, які дозволяють своєчасно повідомити уповноважену особу про існування умов конфлікту інтересів, оцінити ситуацію [31] та вжити необхідні запобіжні заходи щодо його врегулювання.

Виявлення наявності потенційного або реального конфлікту інтересів на публічній службі може здійснюватися за допомогою аналізу:

а) інформації, яка надається кандидатом на посаду в органі державної влади або місцевого самоврядування в межах проведення спеціальної перевірки та публічними службовцями про себе відповідно до вимог чинного законодавства про публічну службу;

б) інформації, наданої особисто посадовою або службовою особою про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів відповідно до вимог чинного антикорупційного законодавства;

в) інформації, наданої фізичними та юридичними особами в межах реалізації права на участь у здійсненні антикорупційної політики країни, а також особами, які вважають, що внаслідок діяльності посадової особи в умовах конфлікту інтересів, його правам може бути завдано або завдано шкоду;

г) інформації про конфлікт інтересів виявленої безпосередньо керівником органу або іншими публічними службовцями (службове викриття).

Варто зазначити, що кожен із перелічених способів виявлення існування потенційного або реального конфлікту інтересів має свої особливості, які полягають відповідно:

а) стосовно інформації, яка надається кандидатами на посади в органах державної влади або місцевого самоврядування зазначимо, що в цілому, конфлікт інтересів обумовлюється наявністю сімейних зв'язків та партнерських стосунків, а також можливістю посадової особи діяти в інтересах цих осіб. Зважаючи на те, що, як ми вже зазначали, позбавити посадову особу приватних інтересів неможливо, вважаємо за необхідне збільшення принаймні переліку відомостей, що надаються кандидатом на посаду в межах спеціальної перевірки стосовно членів сім'ї, близьких родичів та місце їх роботи, що дасть можливість керівнику уникнути підпорядкування близьких осіб, а також діяльності майбутнього службовця в умовах конфлікту інтересів.

б) стосовно інформації, наданої особисто посадовою або службовою особою про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів

---

[30] Хабарова Т. В. Адміністративно-процесуальні засади запобігання корупції в Україні: дис. … канд. юрид. наук. Харків: Харківський нац. ун-т імені В. Н. Каразіна, 2017. 216 с.

[31] Онищук О. О. Механізм адміністративно-правового запобігання та протидії корупції. *Форум права*. 2010. № 4. С. 686–689.

зазначимо, що самовиявлення передбачає проведення посадовою особою самостійного аналізу щодо можливості виникнення конфлікту інтересів із розрахунку виконуваних нею обов'язків та сфер приватних інтересів, проте, зважаючи на низку факторів, таких як: компетентність посадової особи; розуміння ступеню впливу приватного інтересу на об'єктивність та неупередженість прийняття рішення чи вчинення діяння уповноваженою особою; існування умов, про наявність конфлікту інтересів в яких, стає відомо тільки в момент виконання уповноваженою особою своїх службових обов'язків, особа не завжди має можливість передбачити та виявити конфлікт інтересів. З іншої сторони, якщо говорити про доброчесність посадової особи у питанні виконання службових обов'язків та дотримання законодавства щодо запобігання корупції та, зокрема, щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів посадова особа свідомо може приховувати відповідну інформацію від керівника, що викликає сумнів у дієвості цього способу виявлення конфлікту інтересів.

в) стосовно інформації, наданої фізичними та юридичними особами в межах реалізації права на участь у здійсненні антикорупційної політики країни зазначимо, що на нашу думку, залучення сторонніх осіб до виявлення конфлікту інтересів є найбільш дієвим, тому з метою роз'яснення зазначеним особам окремих положень щодо змісту конфлікту інтересів, в межах виконання антикорупційних програм мають бути проведені відповідні заходи.

г) стосовно інформації про конфлікт інтересів виявленої безпосередньо керівником органу або іншими публічними службовцями зазначимо, що контроль за поведінкою посадової особи з боку колег є вагомим запобіжним заходом, що протистоїть використанню службового становища. Так, зокрема, конфлікт інтересів можуть обумовлювати розбіжності між службовцем, який зловживає або може зловжити посадовим становищем та службовцем, для якого подібні дії є неприпустимими. В цій ситуації як засіб виявлення конфлікту інтересів можуть використовуватися службові викриття [32].

Друга стадія – стадія повідомленні про існування потенційного або реального конфлікту інтересів.

Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 38 Закону України «Про запобігання корупції» особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та особи прирівняні до них, зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з моменту виявлення або з моменту, коли особа мала дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів повідомляти безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному

[32] Шатрава С. О. Дослідження способів врегулювання конфлікту інтересів в діяльності органів Національної поліції України. *Актуальні проблеми національного законодавства*: матеріали Всеукр. міжнар. наук.-практ. конф. Кіровоград, 2016. С. 84–86. С. 85.

органі – НАЗК чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно [33].

Тому, на виконання зазначеного обов'язку, а також з метою захисту своїх прав та інтересів, уникнення обвинувачень в упередженості при прийнятті рішень, і як наслідок уникнення відповідальності за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією посадовій або службовій особі необхідно у письмовій формі повідомити безпосереднього керівника або іншого уповноваженого суб'єкта про існування потенційного або реального конфлікту інтересів. У зв'язку з чим безпосередній керівник особи або керівник органу, відповідно до ч. 3 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» протягом двох робочих днів після отримання такого повідомлення приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу. Важливе значення з цього приводу слід надати Методичним рекомендаціям щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затвердженим рішенням НАЗК № 839 від 29 вересня 2017 року, якими визначаються основні ситуації, що можуть виникати та визначатися як конфлікт інтересів та форми поведінки в окремій такій ситуації.

Стосовно особливостей врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування зазначимо, що, наприклад, головний спеціаліст відділу кадрів центрального органу виконавчої влади зобов'язаний повідомити про конфлікт інтересів керівника відділу, в якому працює такий спеціаліст. Генеральний прокурор України, як особа, що перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, повідомляє про конфлікт інтересів НАЗК. Член Комісії з питань вищого корпусу державної служби повідомляє про конфлікт інтересів Комісію з питань вищого корпусу державної служби тощо.

Стосовно наведених прикладів, також зазначимо, що відповідно до вимог ч. 2 ст. 35 Закону України «Про запобігання корупції» посадова особа, яка є членом колегіального органу, у випадку виникнення у неї реального або потенційного конфлікту інтересів, не може брати участь у прийнятті рішення цим органом, а його заява про конфлікт інтересів заноситься в протокол засідання колегіального орган. У випадку, якщо неучасть особи, яка є членом колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої посадової особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем, рішення про яке приймається відповідним колегіальним органом.

Незважаючи на те, що Законом прямо не визначено форму заяви про конфлікт інтересів, що виник у діяльності окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, заявляти про конфлікт інтересів рекомендується у письмовій формі, адже, з

[33] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.11.2020).

однієї сторони, письмова заява є документом, який підтверджує, що особа дійсно повідомила про наявність у неї конфлікту інтересів, а з іншої сторони, письмове повідомлення дасть можливість керівнику більш детально проаналізувати ситуацію, з метою обрання оптимального та об'єктивного способу врегулювання конфлікту інтересів.

У випадку повідомлення про конфлікт інтересів НАЗК з питань запобігання корупції рекомендується додавати засвідчені копії документів, які визначають службові повноваження, вказуючи на існування у посадової особи приватного інтересу, а також результати самостійного тесту на наявність конфлікту інтересів. НАЗК у випадку одержання повідомлення про наявність у посадової особи, яка перебуває на посаді, яка не передбачає наявність безпосереднього керівника конфлікту інтересів, протягом семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Зважаючи на те, що на цій стадії врегулювання конфлікту інтересів відіграють важливу роль дві складові, такі, як доброчесність (щодо виконання обов'язку про повідомлення) та розуміння змісту умов конфлікту інтересів й форм можливої та допустимої поведінки в цих умовах, з посадовими особами має постійно проводитися робота, спрямована на формування (шляхом переконання) у свідомості публічних службовців установки щодо дотримання вимог антикорупційного законодавства та роз'яснення алгоритму дій у випадку виявлення конфлікту інтересу, які здійснюються на загальних засадах запобігання корупції та виконують виховну функцію, оскільки запобігання конфлікту інтересів безпосередньо залежить від виконання посадовою особою обов'язку щодо дотримання етичної поведінки під час виконання службових повноважень, заснованої на неможливості власної діяльності всупереч інтересам служби.

Крім того, як ми вже зазначали, важливе значення належить повідомленням про існування у діяльності посадових осіб потенційного або реального конфлікту інтересів, які надходять від громадськості та громадських організацій, які мають право на здійснення запобігання конфліктів інтересів та припинення зловживань з боку посадових осіб, шляхом звернення до органів державної влади зі скаргами, подачі судових позовів, виступів у засобах масової інформації тощо. Вирішальне значення для ефективної співпраці органів державної влади та громадянськості має існування у суспільстві особливої культури доброчесності та формування стимулів для залучення всіх зацікавлених суб'єктів до здійснення контролю за діяльністю уповноважених суб'єктів та, зокрема, врегулюванням конфлікту інтересів [34].

Третя стадія – стадія запобігання наслідків конфлікту інтересів, на якій застосовуються заходи щодо недопущення та уникнення дій особи в умовах конфлікту інтересів, які реалізуються самостійно особою, її керівником, або іншим уповноваженим на урегулювання конфлікту інтересів суб'єктом та прийняття відповідних правових рішень. З цього одразу зазначимо, що

[34] Ковриженко Д. Запобігання конфлікту інтересів та корупції в депутатській діяльності: досвід країн ЄС та пропозиції для України: навч. посіб. Київ, 2011. 105 с. С. 18.

врегулювання конфлікту інтересів обов'язково передбачає залучення третьої сторони, уповноваженої на врегулювання конфліктних ситуацій [35].

Також зазначимо, що тільки з прийняттям у 2014 році Закону України «Про запобігання корупції» процес врегулювання конфлікту інтересів отримав своє нормативне закріплення, аналізуючи який, можемо говорити про наявність чітко вираженого запобіжного характеру, що передбачає застосування правових заходів, спрямованих на недопущення виникнення конфлікту інтересів та уникнення умов, що сприяють виникненню конфлікту інтересів, а в подальшому вжиття заходів щодо його врегулювання.

Аналізуючи зміст положень Закону України «Про запобігання корупції» також слід відзначити, що врегулювання конфлікту інтересів є єдиним заходом запобігання корупції, яким передбачено самостійне його виконання посадовою особою, що на нашу думку є особливістю зазначеного антикорупційного заходу, оскільки інші, розглянуті нами заходи запобігання корупції, не передбачають активної поведінки самої посадової особи, а лише суб'єктів, уповноважених на реалізацію таких заходів.

Отже, розпочнемо розгляд процесу врегулювання конфлікту інтересів саме з самостійного його врегулювання посадовою особою. Так, відповідно до ч. 2 ст. 29 Закону, особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та особи, прирівняні до них, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади [36].

Зокрема, статтею 36 Закону визначається процес запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав, відповідно до чого, особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а також посадові особи юридичних осіб публічного права, особи, які входять до складу наглядової ради державного банку, державного підприємства або державної організації, що має на меті одержання прибутку, зобов'язані протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, визначеному законом, при чому передавати в управління належні їм підприємства та корпоративні права на користь членів сім'ї, а також укладати договори із суб'єктами підприємницької діяльності, торговцями цінними паперами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім'ї таких осіб забороняється.

---

[35] Хабарова Т. В. Адміністративно-процесуальні засади запобігання корупції в Україні: дис. … канд. юрид. наук. Харків: Харківський нац. ун-т імені В. Н. Каразіна, 2017. 216 с.

[36] Бурменський М. В., Сердюк А. В. Корупція в Україні: 2004 рік (погляд з 2008 року): навч. посіб. Харків, 2008. 224 с. С. 35.

Згідно Закону України «Про запобігання корупції», передача належних зазначеним особам корпоративних прав здійснюється шляхом:

1) укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами);

2) укладення договору про управління цінними паперами, іншими фінансовими інструментами і грошовими коштами, призначеними для інвестування в цінні папери та інші фінансові інструменти, з торговцем цінними паперами, який має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами;

3) укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами [37].

Після укладення одного з таких договорів посадова особа в одноденний термін зобов'язана письмово повідомити про це НАЗК з питань запобігання корупції із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору.

Стосовно зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, зазначимо, що після виявлення або отримання повідомлення про існування у посадової особи конфлікту інтересів, безпосередній керівник такої особи, зобов'язаний протягом двох робочих днів після отримання повідомлення прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів, повідомити підлеглу особу про прийняте рішення стосовно врегулювання конфлікту інтересів та вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи. Важливо пам'ятати, що цей процес є вкрай відповідальним, адже невірно обраний захід може призвести не тільки до неефективного врегулювання конфлікту інтересів, а й до кваліфікації таких діянь керівника як неправомірних [38].

Так, запобігання негативних наслідків конфлікту інтересів може бути пов'язано з такими рішеннями як:

1) усунення посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів від виконання окремих завдань, дій, прийняття управлінських рішень або участі в їх прийнятті в умовах конфлікту інтересів;

2) здійснення зовнішнього контролю за виконанням посадовою особою, у якої наявний конфлікт інтересів, відповідних завдань, дій або прийняттям управлінських рішень;

---

[37] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

[38] Методичні рекомендації щодо виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у посадових осіб ДП «НАЕК «Енергоатом». URL: http://www.energoatom.kiev.ua/files/file/metodichka_konfl_kt_nteres_v.pdf (дата звернення 15.09.2016). С. 15.

3) обмеження доступу посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів, до певної категорії інформації;

4) перегляд об'єму службових повноважень посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів;

5) переведення посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів на іншу посаду;

6) звільнення посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів [39].

Кожен із перелічених заходів має свої характерні особливості, оскільки їх вибір залежить від умов в яких виник конфлікт інтересів та його характеру, зокрема, важливе значення для обрання того чи іншого заходу є: вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний); характер конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий); суб'єкт прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації); наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання; наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

Так, усунення посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів від виконання окремих завдань, дій, прийняття управлінських рішень або участі в їх прийнятті в умовах конфлікту інтересів здійснюється за умов існування реального або потенційного конфлікту інтересів, який не має постійного характеру. Рішення про усунення особи від здійснення певної управлінської діяльності приймається керівником відповідного органу, на службі в якому перебуває особа та обов'язково за умови можливості залучення до здійснення такої діяльності іншого працівника. Зазначений захід може бути обрано виключно за наявності всіх перелічених умов. Так, наприклад, за відсутності іншого працівника, усунення особи від виконання певної управлінської діяльності фактично неможливе.

Обмеження доступу посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів, до певної категорії інформації здійснюється за умови існування реального або потенційного конфлікту інтересів, який безпосередньо виникає у зв'язку з можливістю посадової особи мати доступ до конкретної категорії інформації, при цьому конфлікт інтересів повинен мати постійний характер. Рішення про обмеження доступу до інформації приймається керівником органу, в якому працює посадова особа, з огляду на можливість продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження та з огляду на можливість доручення роботи з відповідною категорією інформації іншому працівнику.

Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів здійснюється за умови існування реального або потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер та виникає у зв'язку із реалізацією окремого повноваження посадової особи. Перегляд обсягу службових повноважень здійснюється за рішенням керівника органу, в

[39] Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду Україні: мет. рек. / О. В. Токар-Остапенко. Київ: НІСД, 2013. 57 с. С. 12–13.

якому працює особа з огляду на можливість продовження належного виконання управлінської діяльності особою у випадку такого перегляду та з огляду на можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

Такий захід, як здійснення зовнішнього контролю за виконанням посадовою особою, у якої наявний конфлікт інтересів, відповідних завдань, дій або прийняттям управлінських рішень застосовується за існування реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний або тимчасовий характер. Здійснення зовнішнього контролю застосовується за рішенням керівника відповідного органу, в якому працює особа за умови, якщо перераховані вище заходи не можуть бути застосовані, а також відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення. Зокрема, зовнішній контроль може здійснюватися у формі перевірки працівником, що визначається рішенням керівника, стану та результатів виконання посадовою особою завдань, дій, прийняття рішень з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів; виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника; участь уповноваженої особи НАЗК у роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

Переведення посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів на іншу посаду здійснюється за існування реального або потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер. Переведення посадової особи здійснюється за рішенням керівника органу, в якому працює особа, за умови, якщо конфлікт інтересів не може бути врегульовано шляхом застосування перелічених вище заходів, за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи та згоди особи на переведення.

Звільнення посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів здійснюється за існування реального або потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер та не може бути врегульований шляхом застосування усунення посадової особи від виконання окремих завдань, дій, прийняття управлінських рішень, здійснення зовнішнього контролю за діяльністю посадової особи, обмеження доступу до певної категорії інформації; перегляд обсягу службових повноважень, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Таким чином, проаналізувавши порядок виявлення та врегулювання конфлікту інтересів на публічній службі, варто зазначити, що для реалізації цього антикорупційного заходу, надзвичайно важливим є визначення його процесуального змісту, завдяки якому може бути забезпечено своєчасне реагування на порушення законодавства та уникнення прийняття рішень або вчинення дій в умовах потенційного або реального конфлікту інтересів [40].

---

[40] Хабарова Т. В. Адміністративно-процесуальні засади запобігання корупції в Україні: дис. … канд. юрид. наук. Харків: Харківський нац. ун-т імені В. Н. Каразіна, 2017. 216 с.

4. Заходи з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС і

Проблему зниження рівня корупції в системі МВС передбачається розв'язати шляхом об'єднання зусиль керівництва Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії України, Національної поліції України, Адміністрації Державної прикордонної служби України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Державної міграційної служби України, а також керівників закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС, та громадських організацій, спрямованих на продовження здійснення заходів у сфері антикорупційної політики, які розпочалися у 2016 році, за такими пріоритетними напрямами:

забезпечення системного підходу до запобігання і протидії корупції;

реалізація антикорупційної політики в кадровому менеджменті, формування негативного ставлення до корупції, навчання та заходи з поширення інформації щодо програм антикорупційного спрямування;

здійснення заходів щодо дотримання вимог фінансового контролю, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

запобігання корупції у сфері публічних закупівель, посилення ефективності управління фінансовими ресурсами, розвиток та підтримка системи внутрішнього аудиту;

удосконалення процесу надання адміністративних послуг;

створення умов для повідомлень про факти порушення вимог антикорупційного законодавства, надання допомоги особам, які повідомляють про порушення вимог антикорупційного законодавства;

забезпечення відкритості та прозорості, залучення громадськості до здійснення антикорупційних заходів, міжнародна діяльність.

Відповідно до пункту 11 розділу V Плану заходів з реалізації Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ України на період до 2020 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 693-р, МВС України на період до 2020 р. було розроблено рекомендації, які містять пропозиції уповноваженим особам (підрозділам) щодо покращення порядку виконання заходів з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС і можливі шляхи періодичного звітування та контролю за результатами їх виконання. Дія цих Рекомендацій не поширюється на правовідносини у сфері урегулювання конфлікту інтересів у тих випадках, коли конфлікт інтересів врегульовується в порядку, визначеному процесуальним законом.

У цих Рекомендаціях усі **терміни** вживаються у таких значеннях:

Заходи з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів – заходи, передбачені розділом V Закону України «Про запобігання корупції», Типовим положенням та положеннями про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції, органи системи МВС, а також інші заходи, що вживаються уповноваженими особами

(підрозділами) з метою виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

Органи системи МВС – центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, Національна гвардія України, Головний сервісний центр МВС, заклади, установи та підприємства, що належать до сфери управління МВС; Уповноважені особи (підрозділи) – уповноважені підрозділи (уповноважені особи) з питань запобігання та виявлення корупції, уповноважені з антикорупційної діяльності, інші працівники органів системи МВС, на яких в установленому порядку покладено виконання обов'язків із запобігання та виявлення корупції;

контроль – процедура, відповідно до якої уповноважені посадові особи органів та підрозділів оцінюють стан дотримання дисципліни **з** виконання заходи з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

облік – належним чином організована система збору, накопичення, обробки, групування, узагальнення і фіксації необхідної інформації або її сукупних даних, що відображають кількісну чи якісну характеристику реалізації заходів з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

моніторинг – систематичне відстеження якісних і кількісних показників, які характеризують реалізацію заходів з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

Інші терміни вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про запобігання корупції» [41].

Уповноважені особи (підрозділи) вживають заходи з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів шляхом виконання завдань і функцій, передбачених їх посадовими інструкціями або положеннями про них, розробленими відповідно до Типового положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції, затвердженим наказом НАЗК від 17 березня 2020 р. № 102/20, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 21 квітня 2020 р. за № 361/34644 [42], а також виконання заходів, передбачених антикорупційною програмою МВС та антикорупційною програмою органу системи МВС.

З метою виявлення та попередження конфлікту інтересів уповноважена особа (підрозділ):

---

[41] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

[42] Про затвердження Типового положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції: наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 17.03.2020 р. № 102/20 (зареєстр. в Міністерстві юстиції України 21.04.2020 р. за № 361/34644. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0361-20#Text.

– здійснює планування діяльності та організації роботи у сфері запобігання, виявлення та врегулювання конфлікту інтересів;

– під час прийому на службу (роботу) отримує від кожної особи під підпис інформацію про близьких осіб, які проходять службу (працюють) в органах та формуваннях, підпорядкованих МВС, насамперед за місцем майбутньої роботи, здійснює облік такої інформації;

– перед призначенням на посаду працівника проводить перевірку щодо наявності або вірогідності виникнення у нього конфлікту інтересів;

– проводить інструктажі (співбесіди) з питань дотримання вимог антикорупційного законодавства з особою, яка прибула для проходження служби (прийнята на державну службу або на роботу) в орган системи МВС;

– здійснює моніторинг та вносить пропозиції щодо перегляду положень про органи та підрозділи, посадових інструкцій (функціональних обов'язків) працівників з метою запобігання конфлікту інтересів;

– двічі на рік (до 1 липня та 1 січня) складає (оновлює) списки працівників органів МВС, які мають близьких осіб, що проходять службу (працюють) в органах та формуваннях, підпорядкованих МВС, насамперед за місцем роботи, здійснює облік такої інформації;

– надає пропозиції, а також бере участь у заходах щодо врегулювання конфлікту інтересів;

– надає консультативну допомогу особам у самостійному врегулюванні конфлікту інтересів;

– систематично проводить заняття та консультації з питань вивчення положень антикорупційного законодавства, зокрема в частині попередження та врегулювання випадків можливого виникнення конфлікту інтересів;

– організовує періодичні розгляди на службових (оперативних) нарадах за участі керівництва органу чи підрозділу питання щодо виявлення, запобігання і врегулювання конфлікту інтересів;

– веде облік повідомлень працівників органів системи МВС про потенційний/реальний конфлікт інтересів, та вжиті заходи самостійного/зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів;

– з метою забезпечення дотримання вимог антикорупційного законодавства під час нормопроектної роботи органу візує проєкти наказів (розпоряджень) з основної діяльності, адміністративно-господарських питань, а також проєкти наказів (розпоряджень) з кадрових питань (особового складу) залежно від їх видів;

– проводить аналіз потенційних та наявних контрагентів органу системи МВС та надає інформацію про них керівнику відповідного органу системи МВС;

– розглядає повідомлення про порушення працівниками органу системи МВС вимог законодавства про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

– вживає інші заходи, передбачені антикорупційною програмою МВС та антикорупційною програмою органу системи МВС.

В разі виявлення конфлікту інтересів та з метою його врегулювання уповноважена особа (підрозділ):

1) невідкладно інформує керівника органу системи МВС про виявлені випадки потенційного/реального конфлікту інтересів з наданням відповідних рекомендацій щодо його врегулювання;

2) рекомендує керівнику органу системи МВС зовнішні шляхи врегулювання конфлікту інтересів відповідно до статті 29 Закону України «Про запобігання корупції» за кожним повідомленням про потенційний/реальний конфлікт інтересів.

У разі встановлення ознак адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 172-7 КУпАП [43] уповноважена особа (підрозділ) невідкладно інформує про виявлений випадок орган, уповноважений на складання протоколу про адміністративне правопорушення, згідно із статтею 255 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

У разі встановлення ознак кримінальних правопорушень, передбачених статтями 364 або 368 КК України [44], уповноважена особа (підрозділ) невідкладно інформує про виявлений випадок орган досудового розслідування згідно із статтями 38, 216 КПК України [45].

Уповноважена особа (підрозділ) звітує про виконання заходів з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів:

1) до НАЗК з питань запобігання корупції за визначеними формами та в установленому порядку до 10 лютого та до 10 серпня звітного року (необхідно надати форму звітності у додатку, чи посилання на неї);

2) до Управління запобігання корупції МВС щодо заходів, визначених антикорупційною програмою МВС, до 05 січня та до 05 липня звітного року;

3) керівнику органу системи МВС щодо заходів, визначених антикорупційною програмою органу системи МВС у терміни і в спосіб, визначені антикорупційною програмою органу системи МВС, а щодо виявлених випадків потенційного/реального конфлікту інтересів – невідкладно з моменту виявлення.

Контроль за виконанням заходів з виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів здійснює:

1) НАЗК відповідно до пункту 6 частини першої статті 11 Закону України «Про запобігання корупції», Порядку проведення перевірок організації роботи із запобігання і виявлення корупції, затвердженого наказом НАЗК від 27 травня 2020 р. № 223/20, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 12 червня

---

[43] Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. Дата оновлення: 29.11.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text. (дата звернення: 10.01.2020). (дата звернення: 01.12.2020).

[44] Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 р. № 2341-III. Дата оновлення: 14.11.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text (дата звернення: 01.12.2020).

[45] Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон від 13.04.2012 р. № 4651-VI. Дата оновлення: 11.09.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text (дата звернення: 01.12.2020).

2020 р. за № 520/34803, Порядку внесення приписів Національним агентством з питань запобігання корупції, затвердженого наказом НАЗК від 04 травня 2020 р. № 167/20, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 19 травня 2020 р. за № 450/34733.

2) Міністр внутрішніх справ або державний секретар МВС через структурні підрозділи апарату МВС відповідно до підп. 1 п. 5 Положення про Міністерство внутрішніх справ України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 878, Порядку взаємодії Міністерства внутрішніх справ України з центральними органами виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України, затвердженого наказом МВС від 25 листопада 2016 р. № 1250, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 22 грудня 2016 р. за № 1682/29812, Порядку проведення перевірок діяльності структурних підрозділів апарату МВС, Національної гвардії України, територіальних органів з надання сервісних послуг МВС, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС, затвердженого наказом МВС від 06 листопада 2018 р. № 888, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 28 листопада 2018 р. за № 1354/32806.

3) керівник органу системи МВС – постійно у межах наданих повноважень та відповідно до затверджених внутрішніх правил та процедур.

5. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів

Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів та порядок їх застосування визначені в статтях 29–34 закону «Про запобігання корупції» [46].

Якщо НАЗК одержало від особи, яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, повідомлення про наявність у неї конфлікту інтересів, упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів [47].

Оскільки всі особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняні до них особи мають законні інтереси, які випливають з їхнього статусу як окремих громадян, конфлікт інтересів неможливо усунути простою забороною на наявність приватного інтересу.

Крім того, запровадження занадто суворого підходу до врегулювання конфліктів інтересів може вступати в протиріччя з реалізацією особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняними до них особами їх загальногромадянських прав, а відтак позбавити публічну службу привабливості в очах кандидатів на зайняття відповідних посад.

Тому сучасна практика запобігання конфліктам інтересів та їх врегулювання має орієнтуватися на пошук оптимальних шляхів вирішення конфліктів Інтересів, які дозволяють зберегти баланс між особистими правами публічної посадової особи та інтересами публічної служби.

Чинний Закон «Про запобігання корупції» визначив заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів. При цьому законодавцем при визначенні заходів врегулювання конфлікту інтересів було втілено рекомендації Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР), висвітлені у Посібнику ОЕСР з питань врегулювання конфлікту інтересів на публічній службі (2003).

Так, ОЕСР рекомендує запроваджувати чіткі правила поведінки державних посадових осіб у випадках виникнення ситуацій, пов'язаних з конфліктом Інтересів.

Згідно з рекомендаціями ОЕСР державні посадові особи повинні брати на себе відповідальність за ідентифікацію своїх приватних інтересів. Статут підприємства, установи, організації або антикорупційна програма державного органу повинні передбачати заходи врегулювання конфлікту інтересів та

---

[46] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

[47] Про конфлікт інтересів. Офіційний сайт НАЗК. URL: https://nazk.gov.ua/uk/departament-monitoryngu-dotrymannya-zakonodavstva-pro-konflikt-interesiv-ta-inshyh-obmezhen-shhodo-zapobigannya-koruptsiyi/pokaznyky-diyalnosti-departamentu.

розкриття (декларування) приватних інтересів. При цьому розкриття приватного інтересу саме по собі не означає врегулювання конфлікту інтересів.

Варіанти вирішення та управління конфліктами інтересів (врегулювання конфліктів інтересів) мають передбачати застосування одного або кількох заходів врегулювання, наприклад:

– відмова державної посадової особи від приватного інтересу або усунення такого приватного інтересу;

– відмова державної посадової особи від участі в процесі прийняття рішень під впливом приватного інтересу;

– обмеження доступу державної посадової особи, яка має конфлікт Інтересів, до конкретної інформації;

– переведення державної посадової особи на посаду, яка передбачає виконання функцій, що не пов'язані з приватним Інтересом;

– перегляд та зміна обсягу повноважень державної посадової особи;

– вирішення конфлікту інтересів на основі домовленості про «повну довіру»;

– залишення державною посадовою особою посади, яка передбачає здійснення повноваження, реалізація яких вступає в конфлікт інтересів з інтересами цієї особи як приватної особи;

– звільнення з державної служби.

ОЕСР рекомендує застосовувати відмову державної посадової особи від приватного інтересу або усунення такого приватного інтересу, відмов державної посадової особи від участі в процесі прийняття рішень під впливом приватного інтересу, а також обмеження доступу державної посадової особи, яка має конфлікт інтересів, до конкретної Інформації у разі, якщо вірогідність частого повторення конкретного конфлікту інтересів низька. У такому випадку доцільно надати можливість державній посадовій особі зберегти посаду, яку

вона обіймає, але при цьому вона не повинна брати участі у прийнятті рішень з питань, пов'язаних з конфліктом інтересів. Наприклад, такі рішення можуть прийматися незалежною третьою стороною, особа може утриматися від обговорення відповідних рішень та голосування за них, особа може бути обмежена в отриманні доступу до відповідних документів або інформації, яка становить для неї приватний інтерес.

Необхідно також передбачити такий варіант врегулювання конфліктної ситуації, як делегування окремих функцій державної посадової особи, якщо існує вірогідність того, що конфлікт інтересів продовжуватиметься або виникатиме періодично, якщо особа не може позбутися приватного інтересу.

У ситуаціях виникнення конфлікту інтересів вкрай важливо, щоб всі особи, яких стосується конфліктна ситуація, були обізнані про заходи щодо врегулювання конфлікту Інтересів, які застосовані з метою забезпечення доброчесності процесу прийняття рішень [48]. Якщо в перелічені способи конфлікт інтересів усунути неможливо і якщо державна посадова особа бажає

[48] Семків Т. Впровадження інституту перевірок на доброчесність в законодавство України. *Вісник Нац. акад. прокуратури України*. 2017. № 2 (48). С. 11–16.

зберегти свою посаду, вона має відмовитися від приватного інтересу, який зумовлює виникнення конфлікту інтересів. У тих випадках, коли серйозний конфлікт інтересів неможливо вирішити у інший спосіб, особа має залишити свою посаду.

Ключовим моментом у механізмі врегулювання конфлікту інтересів є прозорість процесу прийняття рішень. У цьому контексті ОЕСР рекомендує запроваджувати на законодавчому рівні реєстрацію (декларування) приватних інтересів та чіткі і зрозумілі механізми вирішення конфліктів інтересів.

Усе вищезазначене має сприяти уповноваженим органам у разі необхідності продемонструвати факт адекватного виявлення конкретного конфлікту інтересів та його врегулювання.

Враховуючи, що основною метою запобігання конфліктів інтересів є, насамперед, недопущення їх виникнення, Закон «Про запобігання корупції» встановлює обов'язок осіб, зазначених у пунктах 1, 2 ч. 1 ст. 3 цього Закону, вживати заходів щодо недопущення виникнення потенційного та реального конфлікту інтересів (п. 1 ч. 1 ст. 28 Закону) [49]. Очевидно, що така вимога не стосується випадків, коли конфлікт інтересів виникає з обставин, які не залежать від особи.

У разі ж якщо потенційний або реальний конфлікт інтересів все ж таки виник, особи, зазначені у пунктах 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону «Про запобігання корупції», зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вони дізналися чи повинні були дізнатися про виникнення у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомити про це особу або орган, до повноважень яких належить врегулювання відповідного конфлікту інтересів.

Залежно від порядку призначення (обрання) особи на посаду Закон «Про запобігання корупції» встановлює особливості для такого повідомлення:

– особа, яка має безпосереднього керівника, має повідомити його про конфлікт інтересів;

– особа, яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності в неї безпосереднього керівника, має повідомити про конфлікт інтересів НАЗК;

– якщо конфлікт інтересів виник у особи під час реалізації нею повноважень в колегіальному органі, про конфлікт інтересів слід повідомляти такий колегіальний орган (п. 2 ч. 1 ст. 28 Закону) [50].

На жаль, чинним законодавством не встановлюються форми повідомлення про конфлікт інтересів. НАЗК рекомендує робити повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі, адже в такому випадку в особи буде документальне підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність у неї конфлікту інтересів. Крім того, письмове

[49] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

[50] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

викладення повідомлення про конфлікт інтересів дасть можливість керівнику або органу, до якого зроблено таке повідомлення, детально проаналізувати ситуацію та визначитися з найбільш ефективним способом врегулювання конфлікту інтересів.

Для того щоб вірно визначити суб'єкта, про якого слід повідомляти стосовно конфлікту інтересів, необхідно з'ясувати, хто ж власне є безпосереднім керівником особи.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державну службу» [51], безпосереднім керівником державного службовця є найближчий керівник, якому він прямо підпорядкований. При цьому термін «пряме підпорядкування» в цьому Законі вживається у значенні, визначеному Законом «Про запобігання корупції», а саме відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Крім того, Закон «Про запобігання корупції» обов'язок по врегулюванню конфлікту інтересів покладає на безпосереднього керівника особи або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади особи. З моменту повідомлення про конфлікт інтересів особа зобов'язана не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту Інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів (пункти 3, 4 ч. 1 ст. 28 Закону) [52].

Проте, зважаючи на те, що обов'язок по врегулюванню конфлікту інтересів законом покладається на безпосереднього керівника особи або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, особа, у якої виник конфлікт інтересів, може вжити заходів щодо його врегулювання лише в один спосіб – шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

Тобто всі способи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів можуть застосовуватися виключно безпосереднім керівником особи або керівником органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

У цьому контексті варто зважати, що, врегульовуючи конфлікт інтересів самостійно, особа має саме позбавитися приватного інтересу (наприклад, відчуження або передача в управління корпоративних прав, які є причиною виникнення конфлікту інтересів). Неприпустимим у такому випадку є

---

[51] Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 24.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text (дата звернення: 12.10.2020).

[52] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

самостійне делегування своїх повноважень, під час реалізації яких виник приватний інтерес, іншим особам (наприклад, якщо в керівника в підпорядкуванні працює близька особа, він не може делегувати свої повноваження щодо заохочення близької йому особи своєму заступнику).

Закон не встановлює строку, протягом якого особа може самостійно врегулювати конфлікт інтересів. Разом з тим системний аналіз положень частин І та 3 ст. 28 Закону «Про запобігання корупції» дає підстави стверджувати, що самостійне врегулювання конфлікту інтересів має відбутися до прийняття відповідного рішення безпосереднім керівником особи або керівником органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади особи.

При цьому про самостійне врегулювання конфлікту інтересів особа має повідомити безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади особи, з обов'язковим наданням підтверджуючих це документів.

Обов'язок осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб повідомити про наявний конфлікт інтересів кореспондується з обов'язком безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади особи, вжити заходів щодо врегулювання такого конфлікту інтересів у підлеглого.

Врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б у повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (окрім випадків перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності в неї безпосереднього керівника), оскільки саме безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, володіє ситуацією у підконтрольній чи підпорядкованій сфері, обізнаний з обсягом повноважень підлеглих осіб та способами реалізації таких повноважень, повноважний ухвалювати рішення щодо підлеглих, а отже, має всі можливості для вжиття ефективних заходів з урахуванням усіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів.

Важливо пам'ятати, що цей процес є вкрай відповідальним, адже невірно обраний захід може призвести не тільки до неефективного врегулювання конфлікту інтересів, а й до кваліфікації таких діянь керівника як неправомірних.

Одночасно слід підкреслити, що поряд з обов'язком щодо врегулювання конфлікту інтересів для керівника Законом «Про запобігання корупції» встановлена заборона прямо чи опосередковано (тобто через будь-яких інших осіб, насамперед інших працівників) спонукати в будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Рішення про врегулювання конфлікту інтересів безпосереднім керівником особи або керівником органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, має бути прийняте протягом двох

робочих днів після отримання повідомлення про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів з обов'язковим повідомленням про таке рішення підлеглої особи.

У разі ж якщо особа не має безпосереднього керівника і повідомила НАЗК про конфлікт інтересів, НАЗК упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Слід зазначити, щодо підставою для прийняття рішення про врегулювання конфлікту інтересів може бути не лише отримання повідомлення від особи, у якої власне виник конфлікт інтересів, а й отримання інформації про конфлікт інтересів з інших джерел (наприклад виявлення факту конфлікту інтересів у підлеглого самим керівником, уповноваженою особою з питань запобігання корупції, отримання інформації від викривача, із засобів масової інформації тощо).

Частина 4 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» зобов'язує безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, котрому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, вжити заходів врегулювання конфлікту інтересів, які передбачені цим Законом.

Це означає, що керівник не має права перекладати обов'язок по врегулювання конфлікту інтересів на підлеглого. Крім того, вчинення дій з метою врегулювання конфлікту інтересів, не передбачених Законом «Про запобігання корупції», не може вважатися належним врегулювання конфлікту інтересів.

Так, ст. 29 Закону України «Про запобігання корупції» передбачено вичерпний перелік можливих заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, які можуть бути обрані керівником:

1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів (ст. 30 Закону);

2) обмеження доступу особи до певної інформації (ст. 31 Закону);

3) перегляду обсягу службових повноважень особи (ст. 32 Закону);

4) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень (ст. 33 Закону);

5) переведення особи на іншу посаду (ст. 34 Закону);

6) звільнення особи (ст. 34 Закону).

Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися залежно від низки умов:

– виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);

– характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);

– суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);

– наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;

– наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу. Пропонуємо окремо розглянути кожен із цих заходів. Так, усунення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті здійснюється:

– за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

– якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;

– за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;

– за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншого працівника відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Застосування цього заходу (як і всіх інших), виходячи зі змісту положень Закону «Про запобігання корупції», можливе лише за наявності сукупності всіх перелічених у ньому умов.

Якщо будь-яка з умов відсутня – конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна. Наприклад, якщо в органі, на підприємстві, в установі чи організації не буде знайдено працівника, якого можна залучити до прийняття рішення чи вчинення відповідної дії, то цей вид заходу не може бути застосований.

Крім того, цей захід є одним із двох (другим є здійснення повноважень під зовнішнім контролем), який Закон «Про запобігання корупції» визначає можливим застосовувати у випадках, коли конфлікт інтересів не має постійного характеру.

При застосуванні цього заходу залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників, як і усунення працівника відповідного органу, підприємства, установи, організації, здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа.

При цьому це не означає альтернативності суб'єкта прийняття відповідного рішення. Йдеться про те, що рішення про застосування цього заходу повинно прийматися керівником відповідного рівня з урахуванням підпорядкованості конкретного працівника.

Наступним видом заходів врегулювання конфлікту інтересів є обмеження доступу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або прирівняної до неї особи до певної інформації. Таке обмеження здійснюється:

– за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із таким доступом;

– якщо конфлікт інтересів має постійний характер;

– за рішенням керівника органу підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;

– за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження;

– за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику органу, підприємства, установи, організації.

Специфіка цього заходу врегулювання конфлікту інтересів полягає в тому, що його можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана із певним одним і тим самими видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

Перегляд обсягу службових повноважень особи, уповноваженої па виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи здійснюється:

– за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

– якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи;

– за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;

– за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

Такий захід врегулювання конфлікту інтересів, як здійснення повноважень особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняною до неї особою під зовнішнім контролем, застосовується:

– за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

– якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;

– за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;

– якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим;

– якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

При цьому Закон «Про запобігання корупції» визначає форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватись керівником у рішенні про обрання цього виду заходу:

– перевірка працівником, визначеним керівником органу, підприємства, установи, організації, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються;

– або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

– виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника;

– участь уповноваженої особи НАЗК у роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

Цей захід врегулювання конфлікту інтересів вимагає від керівника не просто визначитись із можливістю його здійснення, а й встановлює обов'язок

чітко визначити форму зовнішнього контролю та суб'єкта, що на практиці означає необхідність ретельного відбору особи, яка його здійснюватиме.

Ще одним заходом є переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або прирівняної до неї особи на іншу посаду, яке здійснюється:

– за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

– за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації;

– якщо конфлікт інтересів має постійний характер;

– якщо не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу;

– за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи;

– за наявності згоди на переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи із займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється за таких умов:

– за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

– якщо конфлікт Інтересів має постійний характер;

– не може бути врегульований у будь-який інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Оскільки такий захід врегулювання конфлікту інтересів, як звільнення особи, є найжорсткішим із всіх передбачених Законом «Про запобігання корупції», до його застосування слід підходити дуже виважено і застосовувати лише в тих випадках, коли в Інший спосіб конфлікт інтересів дійсно врегулювати неможливо.

Додамо, що одним із способів запобігання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, посадових осіб юридичних осіб публічного права та осіб, які входять до складу наглядової ради державного банку, державного підприємства або державної організації, що має на меті одержання прибутку (п. 1, підп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції»), Законом визначено передачу в управління підприємств та корпоративних прав, належних таким особам.

Так, згідно з вимогами ст. 36 Закону «Про запобігання корупції» зазначені особи зобов'язані протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі (крім членів своєї сім'ї) належні їм підприємства та корпоративні права.

Аналогічна за змістом норма містилася і в Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції» (втратив чинність 26 квітня 2015 р. з уведенням у дію Закону «Про запобігання корупції»). Згідно з ч. 3 ст. 14 Закону «Про засади запобігання і протидії корупції» особи, зазначені у п. 1 підп. «а»

п. 2 ч. 1 ст. 4 Закону, зобов'язані були протягом 10 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому Законом.

Таким чином, із введенням у дію Закону «Про запобігання корупції» виконання особами, зазначеними у п. 1, підп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону «Про запобігання корупції», вимог статті 36 Закону було (і є) обов'язковим, незалежно від факту утворення і початку функціонування НАЗК.

Хоча ст. 36 Закону «Про запобігання корупції» і не регулює порядок передачі корпоративних прав, набутих вже під час виконання особою функцій держави або місцевого самоврядування, а також до запровадження вимоги щодо їх передачі Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» НАЗК рекомендується передавати підприємства та корпоративні права в управління.

Так, факт набуття корпоративних прав вже після призначення (обрання) на посаду може свідчити про наявність приватного інтересу у сфері, в якій особа виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, що в сукупності утворюватиме потенційний конфлікт інтересів.

Для правильного розуміння алгоритму дій особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняними до них особами слід правильно визначити поняття «підприємство» та «корпоративні права», адже від цього залежить спосіб, у який мають бути виконані вимоги ст. 36 Закону «Про запобігання корупції».

Так, визначення поняття «підприємство» наведено у ст. 62 ГК України [53], відповідно до якого підприємство – це самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому ГК України та іншими законами.

Згідно із положеннями ст. 167 ГК України корпоративними правами є права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) цієї організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами [54].

Таким чином, обставиною, з якою закон пов'язує наявність в особи корпоративних прав, є визначення частки такої особи в статутному капіталі, у

[53] Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. Дата оновлення: 16.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text (дата звернення: 01.12.2020).

[54] Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. Дата оновлення: 16.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text (дата звернення: 01.12.2020).

зв'язку із чим перебування господарської організації в процесі припинення не позбавляє особу корпоративних прав, зокрема, права на отримання активів у разі ліквідації та права управління, оскільки учасники господарської організації можуть прийняти рішення про скасування рішення про припинення юридичної особи, яке, згідно з ч. 10 ст. 17 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» [55], підлягає державній реєстрації.

Варто звернути увагу, що вимога щодо передачі підприємств та корпоративних прав стосується і власників акцій, оскільки відповідно до ч. 1 ст. 20 Закону України «Про акціонерні товариства» акція товариства посвідчує корпоративні права акціонера щодо цього акціонерного товариства.

Загальний порядок передачі належних особі підприємств та/або корпоративних прав визначений ст. 36 Закону «Про запобігання корупції» і передбачає необхідність дотримання таких вимог:

– передача має бути здійснена протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду;

– забороняється передавати в управління підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї, а також укладати відповідні договори із суб'єктами підприємницької діяльності, торговцями цінними паперами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім'ї;

– передача підприємств, які за способом утворення (заснування) та формування статутного капіталу є унітарними, здійснюється шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності.

При обрахуванні строку передачі належних особі підприємств та/ або корпоративних прав слід брати до уваги загальні правила обчислення строків, встановлені статтями 253, 254 ЦК України [56].

Таким чином, перебіг строку передачі починається з наступного календарного дня після призначення (обрання) особи на посаду. Якщо ж останній день строку припадає на вихідний, святковий або інший неробочий день, днем закінчення строку є перший за ним робочий день.

Під членами сім'ї осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а також посадових осіб юридичних осіб публічного права слід розуміти осіб, які перебувають у шлюбі (чоловік/дружина), незалежно від їх спільного проживання.

У випадку ж наявності сукупності таких ознак, як спільне проживання, пов'язаність спільним побутом та наявність взаємних прав та обов'язків, членами сім'ї слід вважати також і дітей (у тому числі повнолітніх), батьків, осіб, які перебувають під опікою і піклуванням, а також будь-яких інших осіб, у

---

[55] Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 15.05.2003 р. № 755-IV. Дата оновлення: 01.12.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text. (Дата звернення: 01.12.2020).

[56] Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 р. № 435-IV. Дата оновлення: 16.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 01.12.2020).

тому числі тих, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних).

Способами передачі належних корпоративних прав можуть бути:

– укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами);

– укладення договору про управління цінними паперами, іншими фінансовими інструментами та грошовими коштами, призначеними для інвестування в цінні папери та інші фінансові інструменти, з торговцем цінними паперами, який має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами;

– укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами.

Передача корпоративних прав як оплата вартості цінних паперів венчурного пайового інвестиційного фонду здійснюється після реєстрації Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку випуску цінних паперів такого інституту спільного інвестування.

Порядок укладення та загальні вимоги до договору управління майном як способу передачі в управління підприємств та/або корпоративних прав визначені главою 70 «Управління майном» ЦК України [57].

Згідно із ч. 1 ст. 1030 ЦК України предметом договору управління майном можуть бути підприємство як єдиний майновий комплекс, нерухома річ, цінні папери, майнові права та інше майно [58].

В одноденний термін після передачі в управління належних особі підприємств та/або корпоративних прав вона зобов'язана письмово повідомити про це НАЗК із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору (ч. 5 ст. 36 Закону «Про запобігання корупції»).

При цьому слід зазначити, що НАЗК розпочало свою діяльність 15 серпня 2016 р. (відповідно до рішення НАЗК від 14 серпня 2016 р. № 1), про що було повідомлено шляхом розміщення зазначеного рішення на його офіційному веб-сайті. Отже, обов'язок щодо повідомлення НАЗК підлягає виконанню з 15 серпня 2016 р.

У Методичних рекомендаціях щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням НАЗК від 29 вересня 2017 р. №839, запропоновано форму повідомлення про передачу в управління підприємств та корпоративних прав (додаток 4 до зазначеного рішення).

Так, у повідомленні про передачу в управління підприємств та корпоративних прав рекомендується зазначати такі відомості:

---

[57] Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 р. № 435-IV. Дата оновлення: 16.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 01.12.2020).

[58] Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 р. № 435-IV. Дата оновлення: 16.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 01.12.2020).

– прізвище, ім'я та по батькові особи, яка передала в управління належні їй підприємства та/або корпоративні права;

– посада, на яку призначено (обрано) особу, у зв'язку з чим здійснено передачу в управління належних їй підприємств та/або корпоративних прав;

– дата призначення (обрання) на посаду;

– дата передачі підприємств та/або корпоративних прав в управління;

– дата повідомлення НАЗК про передачу підприємств та/або корпоративних прав в управління;

– найменування переданого в управління підприємства, його організаційно-правова форма, код Єдиного державного реєстру підприємств І організацій України, частка в статутному (складеному) капіталі підприємства, у грошовому та відсотковому вираженні, а у випадку, якщо це цінні папери (у тому числі акції, облігації, чеки, сертифікати, векселі) – відомості стосовно виду цінного папера, його емітента, дати набуття цінних паперів у власність, кількості та номінальної вартості цінних паперів;

– спосіб передачі підприємств та/або корпоративних прав в управління;

– прізвище, ім'я та по батькові, реєстраційний номер облікової картки платника податків (серія та номер паспорта громадянина України, якщо особа через свої релігійні переконання відмовилася від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків) особи, в управління якій передано підприємства та/або корпоративні права або найменування відповідної юридичної особи із зазначенням коду Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців.

При визначенні дати повідомлення про передачу підприємств та/або корпоративних прав в управління, як і у випадку зі строком передачі належних особі підприємств та/або корпоративних прав, слід брати до уваги положення статей 253, 254 ЦК України [59].

Таким чином, під одноденним строком повідомлення слід розуміти день, наступний за днем, коли особа передала належні їй підприємства та/або корпоративні права в управління. Якщо ж цей день припадає на вихідний, святковий або інший неробочий день, цим днем слід вважати перший за ним робочий день.

Письмові заяви та повідомлення, здані до установи зв'язку або до скриньки для вхідної кореспонденції НАЗК до закінчення останнього дня строку, вважаються такими, що здані своєчасно. До повідомлення обов'язково додається нотаріально засвідчена копія укладеного договору. Також до повідомлення НАЗК рекомендується додавати: належним чином завірену копію наказу про призначення (рішення про обрання) на посаду; належним чином завірену копію установчих документів чи документів, що підтверджують наявність корпоративних прав.

Закон «Про запобігання корупції», а саме ст. 28, зазначає, що закони та інші нормативно-правові акти, що визначають повноваження державних

[59] Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 р. № 435-IV. Дата оновлення: 16.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 01.12.2020).

органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, порядок надання окремих видів державних послуг та провадження інших видів діяльності, пов'язаних із виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, мають передбачати порядок та шляхи врегулювання конфлікту інтересів службових осіб, діяльність яких вони регулюють. Тобто окремі нормативно-правові акти мають містити положення щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів у діяльності окремих службових осіб. Розглянемо приклади таких законодавчих актів.

Так, наприклад, ч. 4 ст. 4 Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [60] передбачено, що державний виконавець, приватний виконавець зобов'язані вживати всіх необхідних заходів, спрямованих на запобігання чи усунення конфлікту інтересів.

Конфліктом інтересів у цілях застосування цього Закону вважається суперечність між особистими інтересами державного виконавця або приватного виконавця та його професійними правами й обов'язками, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість під час виконання державним виконавцем або приватним виконавцем його професійних обов'язків, а також на вчинення чи невчинення ним дій під час здійснення примусового виконання рішень.

Згідно із п. 3 ч. 4 ст. 5 Закону України «Про виконавче провадження» [61] державний виконавець, приватний виконавець не може виконувати рішення, якщо він сам, близька йому особа або особа, яка перебуває з виконавцем у трудових відносинах, має реальний або потенційний конфлікт інтересів. Зазначена обставина є підставою для відводу державного виконавця, приватного виконавця (ст. 23 Закону України «Про виконавче провадження»).

Також Законом України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» [62] передбачено визначення «конфлікт інтересів» для мети цього Закону, а саме суперечність між особистими інтересами адвоката та його професійними правами й обов'язками, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість підчас виконання адвокатом його професійних обов'язків, а також на вчинення чи невчинення ним дій під час здійснення адвокатської діяльності. Крім того, ст. 4 зазначеного Закону уникнення конфлікту інтересів визначено як один із принципів адвокатської діяльності. Статтею 21 цього Закону на адвоката покладено обов'язок невідкладно повідомляти клієнта про виникнення конфлікту інтересів.

---

[60] Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1403-VIII. Дата оновлення: 03.07.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19#Text. (Дата звернення: 01.12.2020).

[61] Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 р. № 1404-VIII. Дата оновлення: 25.09.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text. (Дата звернення: 01.12.2020).

[62] Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 р. № 5076-VI. Дата оновлення: 03.07.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17#Text. (Дата звернення: 01.12.2020).

Згідно із ст. 28 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» адвокату, адвокатському бюро або адвокатському об'єднанню забороняється укладати договір про надання правової допомоги у разі конфлікту інтересів. Адвокату забороняється укладати договір про надання правової допомоги, і він зобов'язаний відмовитися від виконання договору, укладеного адвокатом, адвокатським бюро або адвокатським об'єднанням, у разі, якщо виконання договору може суперечити інтересам адвоката, членів його сім'ї або близьких родичів, адвокатського бюро або адвокатського об'єднання, засновником (учасником) якого він є, професійним обов'язкам адвоката, а також у разі наявності інших обставин, що можуть призвести до конфлікту інтересів.

6. Порядок проведення перевірок з організації роботи з виявлення, врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС і запобігання корупції та оформлення результатів таких перевірок

6.1. Загальні положення. Об'єкти та види перевірок

Порядком проведення перевірок організації роботи з виявлення та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС і запобігання корупції та оформлення результатів таких перевірок у виді звітування повинно бути передбачено наступне.

Об'єктами перевірки є підрозділи Національної поліції та МВС України.

Перевірці підлягають питання стосовно дотримання об'єктом вимог Закону України «Про запобігання корупції» [63] та прийнятих відповідно до нього нормативно-правових актів, які поширюються на такий об'єкт, зокрема щодо:

– утворення (визначення) уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи) з питань запобігання та виявлення корупції у системі МВС, виконання покладених на уповноважений підрозділ (уповноважену особу) завдань, звільнення керівника уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи);

– підготовки, подання на погодження до НАЗК антикорупційних програм та змін до них, їх виконання;

– призначення уповноваженої особи, відповідальної за реалізацію антикорупційної програми в системі МВС, звільнення такої особи;

– створення та функціонування внутрішніх і регулярних каналів повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону;

– розгляду повідомлень про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону;

– вжиття передбачених Законом заходів у разі виявлення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи одержання повідомлення про вчинення такого правопорушення працівниками Національної поліції чи МВС України;

– захисту викривачів;

– повідомлення НАЗК про випадки неподання чи несвоєчасного подання декларацій;

– спеціальних перевірок;

– проведення службових розслідувань за поданнями спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції або приписами НАЗК;

---

[63] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

– притягнення до дисциплінарної відповідальності в установленому законом порядку осіб, які вчинили корупційне правопорушення або правопорушення, пов'язане з корупцією;

– надання до НАЗК в установленому порядку паперових копій розпорядчих документів про накладення дисциплінарних стягнень за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень [64].

Перевірки з виявлення та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС і запобігання корупції проводять уповноважені особи Управління запобігання корупції МВС України, які обіймають посади в самостійному структурному підрозділі апарату МВС, до функцій якого належить проведення перевірок організації роботи із запобігання і виявлення корупції (далі – Підрозділ), за результатами автоматизованого розподілу.

Перевірка може проводитися уповноваженою особою одноосібно або у складі комісії. Із числа уповноважених осіб, які входять до складу комісії, визначають голову комісії, який здійснює загальну організацію її роботи та виконує повноваження уповноваженої особи.

До участі у проведенні перевірки не залучають уповноважену особу за наявності у неї потенційного, реального **конфлікту інтересів.**

Перевірки з виявлення та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС і запобігання корупції проводяться **планово** та **позапланово.**

Планові перевірки проводяться відповідно до річного плану перевірок, який затверджується наказом МВС України.

Планова перевірка одного і того ж об'єкта проводиться з періодичністю не частіше одного разу на два роки.

Відлік строку для визначення періоду, який підлягає плановій перевірці, розпочинається з дати початку попередньої планової перевірки.

За наявності інформації про можливі порушення об'єктом вимог Закону та прийнятих відповідно до нього нормативно-правових актів (більше трьох протягом календарного року відмінних між собою порушень), яка містить фактичні дані, що можуть бути перевірені, на підставі письмової пропозиції керівника Підрозділу проводиться **позапланова перевірка.**

Планова перевірка проводиться за період, який становить три роки. Період, охоплений попередньою плановою перевіркою, не підлягає перевірці.

При плановій перевірці питання, які перевірялися під час проведення позапланової перевірки за період, охоплений такою перевіркою, не перевіряються.

Строк проведення перевірки не може перевищувати тридцяти робочих днів. У разі виникнення під час проведення перевірки потреби в дослідженні

---

[64] Про затвердження Порядку проведення перевірок організації роботи із запобігання і виявлення корупції: наказ Національне агентство з питань запобігання корупції від 27.05.2020 № 223/20. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0520-20#Text (дата звернення: 01.12.2020).

додаткових матеріалів, без аналізу яких неможливо зробити висновки, або в отриманні пояснень строк проведення перевірки за обґрунтованою письмовою пропозицією уповноваженої особи, яка проводить перевірку, а у разі проведення перевірки комісією – голови комісії, може бути продовжено особою, яка видала направлення на перевірку, до сорока п'яти робочих днів, про що робиться відмітка у направленні на перевірку. Про продовження строку проведення перевірки об'єкта письмово повідомляють не пізніше трьох робочих днів з дня прийняття відповідного рішення.

6.2. Проведення перевірки

Уповноважена особа проводить перевірку на підставі направлення на перевірку.

Одночасно з пред'явленням направлення на перевірку уповноважена особа може звернутися до об'єкта з письмовим запитом про надання інформації, у тому числі з обмеженим доступом, документів та інших матеріалів або засвідчених в установленому порядку їх копій, необхідних для проведення перевірки (далі – матеріали).

У разі якщо уповноважену особу не допускають до проведення перевірки, перешкоджають її проведенню, у тому числі не надають необхідні для її проведення матеріали, уповноважена особа складає акт про недопущення до проведення планової (позапланової) перевірки (далі – акт про недопущення до перевірки) до цього Порядку у двох примірниках.

Акт про недопущення до перевірки надається керівнику об'єкта для ознайомлення. Після ознайомлення з актом про недопущення до перевірки керівник об'єкта повертає один примірник уповноваженій особі.

У разі відмови керівника об'єкта від ознайомлення з актом про недопущення до перевірки уповноважена особа робить у такому акті відповідну відмітку і направляє об'єкту поштою (рекомендованим листом з повідомленням про вручення або урядовим фельд'єгерським зв'язком) один примірник.

На підставі акта про недопущення до перевірки МВС України вносить керівнику об'єкта припис щодо усунення порушень законодавства.

Перевірка зупиняється з дня складення акта про недопущення до перевірки. Зупинення перевірки перериває строк її проведення.

Перевірка поновлюється з дня отримання МВС України від об'єкта інформації про виконання припису, про що робиться відмітка у направленні на перевірку.

6.3. Права та обов'язки уповноваженої особи, посадових, службових осіб об'єкта

Уповноважена особа під час проведення перевірки має право:

– безперешкодно входити до приміщень об'єкта за службовим посвідченням та мати доступ до матеріалів, необхідних для проведення перевірки;

– доступу до матеріалів, необхідних для проведення перевірки, на підставі направлення на перевірку;

– на забезпечення на час проведення перевірки робочим місцем, користуватися телефонним зв'язком, комп'ютерною, копіювальною технікою, іншими технічними засобами, необхідними для реалізації повноважень під час перевірки, для оформлення матеріалів перевірки;

– отримувати з питань, які підлягають перевірці, письмові пояснення від посадових осіб та службових осіб об'єкта;

– вимагати припинення дій, які перешкоджають проведенню перевірки.

У разі ненадання на підставі направлення на перевірку матеріалів, необхідних для проведення перевірки, уповноважена особа звертається до об'єкта з письмовим запитом про надання відповідних матеріалів. Об'єкт зобов'язаний надати запитувані матеріали у визначений у запиті строк.

У разі якщо надання запитуваних матеріалів не може бути здійснено у строк, визначений у запиті, об'єкт письмово повідомляє про це уповноважену особу з обґрунтуванням причин неможливості їх надання. У такому випадку об'єкт зобов'язаний надати запитувані матеріали у строк не пізніше десятого робочого дня з дня одержання запиту, але не пізніше дня закінчення такої перевірки.

Уповноважена особа під час проведення перевірки зобов'язана:

– повно, об'єктивно та неупереджено проводити перевірку в межах повноважень, передбачених Законом;

– приймати від посадових, службових осіб об'єкта й розглядати подані за їх ініціативою письмові заяви, зауваження, додаткові пояснення щодо питань, які перевіряються, та з питань, що виникають під час проведення перевірки;

– не розголошувати інформацію з обмеженим доступом, отриману під час проведення перевірки, крім випадків, установлених законом;

– невідкладно повідомляти безпосереднього керівника та голову комісії (у разі проведення перевірки у складі комісії) про всі випадки перешкоджання або неправомірного втручання посадових, службових осіб об'єкта або інших осіб у проведення перевірки, письмово фіксувати такі випадки і вживати передбачених законом заходів для притягнення до відповідальності винних у вчиненні таких правопорушень;

– повідомляти безпосереднього керівника та голову комісії (у разі проведення перевірки у складі комісії) про наявність у неї реального, потенційного **конфлікту інтересів;**

– у разі виявлення ознак відповідних адміністративних правопорушень, пов'язаних з корупцією, складати протоколи про адміністративні правопорушення, передбачені статтями 172-8, 172-9, 188-46 КУпаП [65];

– надавати керівнику Підрозділу для передачі до самостійних структурних підрозділів апарату МВС України інформацію (матеріали), яка (які) може (можуть) свідчити про порушення вимог Закону посадовими, службовими особами об'єкта, для перевірки в межах їх компетенції.

Посадові, службові особи об'єкта мають право:

– надавати за своєю ініціативою уповноваженій особі додаткові письмові пояснення, зауваження, заяви щодо проведення перевірки;

– оскаржувати дії чи бездіяльність уповноваженої особи в установленому порядку.

Посадові, службові особи об'єкта зобов'язані:

– допускати уповноважену особу (осіб) до перевірки;

– забезпечити безперешкодний вхід уповноваженої особи (осіб) до приміщень об'єкта за службовим посвідченням за наявності направлення на перевірку та надати їй доступ до матеріалів, необхідних для проведення перевірки;

– забезпечити на час проведення перевірки уповноважену особу (осіб) робочим місцем, можливість користуватися телефонним зв'язком, комп'ютерною, копіювальною технікою, іншими технічними засобами, необхідними для реалізації повноважень під час перевірки, для оформлення матеріалів перевірки;

– надати на підставі направлення на перевірку доступ до матеріалів, у тому числі з обмеженим доступом, необхідних для її проведення;

– надати з питань, які підлягають перевірці, письмові пояснення;

– не перешкоджати законній діяльності уповноваженої особи (осіб) під час проведення перевірки, у тому числі надавати у визначений нею строк для ознайомлення оригінали матеріалів, їх копії, дані на електронних носіях, витяги з документів (у тому числі електронних);

– надавати відповіді на запити уповноваженої особи;

– вживати невідкладних заходів щодо усунення виявлених під час перевірки порушень.

6.4. Оформлення результатів перевірок

1. За результатами проведеної перевірки складається акт планової (позапланової) перевірки організації роботи із запобігання і виявлення корупції (далі – акт перевірки) у двох примірниках.

---

[65] Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. Дата оновлення: 29.11.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text. (дата звернення: 10.01.2020). (дата звернення: 01.12.2020).

2. Акт перевірки складається не пізніше п’яти робочих днів після дня закінчення її проведення.

3. Під час складення акта перевірки необхідно дотримуватись об’єктивності, достовірності, обґрунтованості і вичерпності опису виявлених порушень.

4. Акт перевірки підписує уповноважена особа, а в разі проведення перевірки комісією – усі уповноважені особи, які входять до її складу.

5. Будь-які виправлення та доповнення в акті перевірки після його підписання не допускаються.

6. У разі якщо уповноважена особа, яка входить до складу комісії, не погоджується зі змістом акта перевірки, така особа має право в письмовій формі викласти свою окрему думку з обґрунтуванням, що додається до акта перевірки і є його невід’ємною частиною.

7. Один примірник акта перевірки зберігається у Національному агентстві. Інший примірник акта перевірки направляється керівнику об’єкта поштою (рекомендованим листом з повідомленням про вручення або урядовим фельд’єгерським зв’язком) упродовж трьох робочих днів після його складення.

8. У разі виявлення порушень вимог Закону за результатами перевірки НАЗК:

– вносить припис щодо усунення порушень законодавства, проведення службового розслідування, притягнення винної особи до встановленої законом відповідальності;

– затверджує обґрунтований висновок щодо наявності ознак корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення для направлення його іншим спеціально уповноваженим суб’єктам у сфері протидії корупції;

– звертається до суду з підстав, передбачених Законом.

9. Інформація про прийняті МВС України за результатами перевірки рішення розміщується на офіційному веб-сайті МВС України.

7. Процедури з моніторингу, оцінки виконання та періодичного перегляду антикорупційних програм

Моніторинг та координація виконання Антикорупційної програми МВС України здійснюється комісією з оцінки корупційних ризиків та моніторингу виконання антикорупційної програми МВС України (далі – комісія), склад якої затверджується наказом Міністра внутрішніх справ. До складу комісії включаються особи, які знають особливості діяльності МВС, а також представники служби управління персоналом, бухгалтерської та юридичної служб, структурного підрозділу внутрішнього аудиту, уповноваженого підрозділу (особи) з питань запобігання та виявлення корупції, представники громадськості та експертного середовища (за згодою) [66].

До роботи комісії можуть у встановленому законодавством порядку залучатися інші працівники структурних підрозділів МВС України, його територіальних органів, закладів, установ та підприємств, що належать до сфери управління МВС України, інших державних органів (за згодою їх керівників), які не входять до її складу.

Засідання комісії проводяться не рідше одного разу на квартал. Підготовка та організація засідання комісії покладається на Управління.

Рішення комісії, оформлене у вигляді протоколу, є підставою для здійснення в установленому порядку корегувальних дій щодо Антикорупційної програми МВС України.

У період між засіданнями комісії безпосередня організація роботи з виконання Антикорупційної програми МВС України , формування пропозицій у разі необхідності в її корегуванні та поточний моніторинг здійснюється Управлінням, яке в разі необхідності інформує про хід виконання Антикорупційної програми МВС України державного секретаря Міністерства.

Незалежний громадський контроль Антикорупційної програми МВС здійснюється громадськими організаціями через Громадську раду при МВС. До контролю можуть також залучатися міжнародні інституції.

Оцінка результатів здійснення заходів, передбачених Антикорупційною програмою МВС, проводиться щокварталу комісією під час розгляду узагальненої інформації, що подається до Національного агентства з питань запобігання корупції, про стан виконання Міністерством внутрішніх справ України Державної програми. Оцінка проводиться за критеріями, визначеними комісією.

Антикорупційна програма підлягає перегляду в разі внесення змін до Державної програми, інших актів законодавства у сфері запобігання корупції або якщо в процесі реалізації заходів, передбачених Антикорупційною програмою МВС, виявлено недостатню їх ефективність.

---

[66] Про затвердження Антикорупційної програми Міністерства внутрішніх справ України на 2017 рік: наказ МВС України від 28.02.2017 № 169. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0169320-17#Text (дата звернення: 01.12.2020).

8. Відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Загальні засади відповідальності за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення визначено ч. 1 ст. 65 Закону «Про запобігання корупції».

Дії, прийняті в умовах конфлікту інтересів, охоплюються поняттям правопорушення, пов'язане з корупцією, тобто діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені Законом «Про запобігання корупції» вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, зазначеною у ч. 1 ст. 3 Закону, за яке встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Виходячи з наведеного визначення та норм КУпАП та КК України можна констатувати, що за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів встановлено такі види відповідальності.

Адміністративна відповідальність застосовується за:

– неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів (ч. 1 ст. 172^7 КУпАП) карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 1 700 до 3 400 гривень), а в разі застосування положень ч. 5 ст. 30 цього Кодексу – додатково із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року;

– вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (ч. 2 ст. 172^7 КУпАП) карається штрафом від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 3 400 до 6 800 гривень), а в разі застосування положень ч. 5 ст. 30 цього Кодексу – додатково із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року;

– вчинення будь-якої із зазначених вище дій особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення (ч. 3 ст. 172^7 КУпАП) карається штрафом від чотирьохсот до восьмисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 6 800 до 13 600 гривень) з обов'язковим позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік [67].

Також, згідно з положеннями ч. 5 ст. 65 Закону «Про запобігання корупції», особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, якщо інше не передбачено Конституцією і законами України, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника органу (установи, підприємства, організації), в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом [68].

---

[67] Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. Дата оновлення: 29.11.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text. (дата звернення: 10.01.2020). (дата звернення: 01.12.2020).

[68] Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 27.10.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 01.12.2020).

Саме тому уповноважена особа, яка склала протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, зобов'язана одночасно з надісланням його до суду надіслати органу державної влади, органу місцевого самоврядування, керівникові підприємства, установи чи організації, де працює особа, яка притягається до відповідальності, повідомлення про складення протоколу із зазначенням характеру вчиненого правопорушення та норми закону, яку порушено (ч. 4 ст. 257 КУпАП) [69].

Протоколи про адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією, мають право складати уповноважені особи органів Національної поліції та НАЗК.

За решту порушень вимог Закону «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів особу може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності, наприклад:

– за неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів;

– за неповідомлення про реальний конфлікт інтересів та/або вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, за умови, що судом на особу не накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності (застосовується обов'язково) (ч. 2 ст. 65 Закону «Про запобігання корупції»);

– за невжиття особою, яка уповноважена врегулювати конфлікт інтересів у підлеглого, заходів щодо врегулювання такого конфлікту інтересів;

– за непередачу в установлений ст. 36 Закону України «Про запобігання корупції» строк корпоративних прав в управління;

– за неповідомлення в установлений ст. 36 Закону «Про запобігання корупції» строк НАЗК про передачу в управління корпоративних прав.

У випадках виявлення порушення вимог Закону «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб НАЗК вносить керівнику відповідного органу, підприємства, установи, організації припис щодо усунення порушень законодавства, проведення службового розслідування, притягнення винної особи до встановленої законом відповідальності (ч. 2 ст. 12 Закону «Про запобігання корупції»).

У даній нормі поняття «керівник відповідного органу» означає, що припис має вноситися керівнику того органу, до повноважень якого належить не врегулювання відповідного конфлікту інтересів, а й який має повноваження проводити службове розслідування щодо такої особи та притягати її до дисциплінарної відповідальності. Отже, не у всіх випадках це буде орган, у якому працює особа.

---

[69] Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. Дата оновлення: 29.11.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text. (дата звернення: 10.01.2020). (дата звернення: 01.12.2020).

Припис НАЗК є обов'язковим для виконання. Про результати виконання припису НАЗК посадова особа, якій його адресовано, інформує НАЗК упродовж 10 робочих днів з дня одержання припису.

Водночас особу може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності і за ініціативою керівника. Такий випадок передбачено ч. 5 ст. 53 Закону «Про запобігання корупції». Так, зазначена стаття передбачає для викривачів можливість здійснити анонімне повідомлення про порушення вимог антикорупційного законодавства, у тому числі щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, працівником відповідного органу. Таке анонімне повідомлення підлягає перевірці особами відповідного органу, які відповідальні за запобігання корупції в органі. У разі підтвердження викладеної в повідомленні інформації про порушення вимог Закону «Про запобігання корупції» керівник відповідного органу вживає заходів щодо припинення виявленого порушення, усунення його наслідків та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення також інформує спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

Крім того, посадові і службові особи державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, посадові особи органів місцевого самоврядування, юридичних осіб публічного права, їх структурних підрозділів у разі виявлення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи одержання інформації про вчинення такого правопорушення працівниками відповідних державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб публічного права, їх структурних підрозділів зобов'язані у межах своїх повноважень ужити заходів щодо припинення такого правопорушення та негайно письмово повідомити про його вчинення спеціально уповноважений суб'єкт у сфері протидії корупції.

Водночас за порушення вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів дисциплінарна відповідальність може бути застосована не до всіх осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб. Це обумовлено особливостями правового статусу таких осіб. Так, наприклад, законодавством не передбачено можливості притягнення осіб, які займають виборні посади, депутатів місцевих рад, народних депутатів України до дисциплінарної відповідальності.

Цивільно-правова відповідальність настає за вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту Інтересів у вигляді відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди відповідно до ЦК України. Так, збитки, шкода, завдані державі внаслідок вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, підлягають відшкодуванню особою, яка вчинила відповідне правопорушення, в установленому законом порядку (ст. 66 Закону «Про запобігання корупції»).

Нормативно-правові акти, рішення, видані (прийняті) з порушенням вимог Закону «Про запобігання корупції», в тому числі в умовах реального конфлікту інтересів, підлягають скасуванню органом або посадовою особою, уповноваженою на прийняття чи скасування відповідних актів, рішень, або

можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою заінтересованої фізичної особи, об'єднання громадян, юридичної особи, прокурора, органу державної влади, зокрема НАЗК, органу місцевого самоврядування (ст. 67 Закону «Про запобігання корупції»).

Орган або посадова особа надсилає до НАЗК протягом трьох робочих днів копію прийнятого рішення про скасування або одержаного для виконання рішення суду про визнання незаконними відповідних актів або рішень. Правочин, укладений внаслідок порушення вимог Закону «Про запобігання корупції», може бути визнаний недійсним.

Статтею 68 Закону «Про запобігання корупції» передбачено право фізичних та юридичних осіб, права яких порушено внаслідок вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, в тому числі внаслідок дій, прийнятих в умовах конфлікту інтересів, і яким завдано моральної або майнової шкоди, збитків, на відновлення прав, відшкодування збитків, шкоди в установленому законом порядку.

Збитки, шкода, завдані фізичній або юридичній особі внаслідок незаконних рішень, дій або бездіяльності суб'єкта, який здійснює заходи щодо запобігання і протидії корупції, відшкодовуються з Державного бюджету України в установленому законом порядку. Держава, Автономна Республіка Крим, орган місцевого самоврядування, які відшкодували збитки, шкоду, завдану незаконним рішенням, діями або бездіяльністю суб'єкта, що здійснює заходи щодо запобігання та протидії корупції, мають право зворотної вимоги (регресу) до особи, яка завдала збитків, шкоди, у розмірі виплаченого відшкодування (крім відшкодування виплат, пов'язаних із трудовими відносинами, відшкодуванням моральної шкоди).

Слід зазначити, що за певних умов дії, вчинені в умовах реального конфлікту інтересів, можуть бути кваліфіковані як кримінальне правопорушення. В аспекті кримінальної відповідальності за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів важливо пам'ятати, що у випадках, коли приватний Інтерес фактично призвів до прийняття правомірних або неправомірних рішень, а так само до вчинення правомірних чи неправомірних діянь, вони можуть розглядатися з точки зору наявності ознак таких корупційних кримінальних правопорушень, як «Зловживання службовим становищем» (ст. 364 КК України), «Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою» (ст. 368 КК України) тощо, а не лише як конфлікт інтересів.

Окремі закони, які визначають правовий статус осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, можуть встановлювати особливості притягнення до відповідальності таких осіб.

Наприклад, згідно з ч. 2 ст. 5 Закону України «Про статус народного депутата України», у разі невиконання вимоги щодо несумісності депутатського мандата з іншими видами діяльності повноваження народного депутата припиняються достроково на підставі закону за рішенням суду. Порядок дострокового припинення повноважень народного депутата визначено ч. 2 ст. 5 Закону України «Про статус народного депутата України», главою 36 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України». У свою чергу, ст. 45

Закону України «Про Кабінет Міністрів України» визначено особливості відповідальності членів Кабінету Міністрів України. Так, відповідно до ч. 4 зазначеної статті члени Кабінету Міністрів України за вчинення корупційних правопорушень або порушення вимог до поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави (заборона використання службового становища в особистих цілях, запобігання конфлікту інтересів тощо), можуть бути звільнені Верховною Радою України в порядку, визначеному ч. 1 ст. 18 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» [70].

[70] Запобігання корупції: підручник / Б. М. Головкін, В. Ф. Оболенцев, М. В. Романов та ін.; за заг. ред. Б. М. Головкіна. Харків: Право, 2019. 296 с. С. 110–111.

Висновки

Зміст конфлікту інтересів закріплено у ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року. Варто зазначити, що на відміну від попереднього спеціалізованого антикорупційного Закону, чинний визначає існування потенційного та реального конфлікту інтересів.

Потенційний конфлікт інтересів – у особи наявний приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Тобто, ***характерними особливостями, які свідчать про наявність умов потенційного конфлікту інтересів є:***

– наявність у особи повноважень щодо виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, визначених посадовою інструкцією або іншим нормативним актом;

– можливість існування приватного інтересу в сфері виконання відповідних повноважень;

– існування такого приватного інтересу може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття посадовою особою рішень, або реалізацію наданих державою повноважень.

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Характерними ознаками реального конфлікту інтересів є:

– наявність у особи повноважень щодо виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, визначених посадовою інструкцією або іншим нормативним актом;

– виникнення приватного інтересу в сфері виконання відповідних повноважень;

– виникнення під час реалізації особою повноважень суперечностей між приватними та службовими інтересами, в умовах яких необхідно приймати управлінські рішення, або вчиняти інші дії. Діяти в умовах реального конфлікту інтересів значить приймати посадові рішення та здійснювати управлінську діяльність відсторонено, незважаючи на особисті уподобання, можливі вигоди та переваги. З метою уникнення будь-яких корупційних ризиків в процесі прийняття управлінських рішень, варто дотримуватися окремих вимог, відповідно до яких: рішення мають бути своєчасними, обґрунтованими та об'єктивними, відповідати поставленим цілям, нормам чинного законодавства та прийматися уповноваженими особами, в межах їх повноважень та компетенції.

Під ***приватним інтересом*** зазвичай розуміють будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (абз. 12 ч. 1 ст. 1 Закону).

Невід'ємною складовою конфлікту інтересів є ***службові/представницькі повноваження*** та вплив (можливість впливу) приватного інтересу на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій під час реалізації таких повноважень.

Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів та порядок їх застосування визначені в статтях 29–34 закону «Про запобігання корупції».

Якщо НАЗК одержало від особи, яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, повідомлення про наявність у неї конфлікту інтересів, упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Оскільки всі особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняні до них особи мають законні інтереси, які випливають з їхнього статусу як окремих громадян, конфлікт інтересів неможливо усунути простою забороною на наявність приватного інтересу.

Крім того, запровадження занадто суворого підходу до врегулювання конфліктів інтересів може вступати в протиріччя з реалізацією особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняними до них особами їх загальногромадянських прав, а відтак позбавити публічну службу привабливості в очах кандидатів на зайняття відповідних посад.

Тому сучасна практика запобігання конфліктам інтересів та їх врегулювання має орієнтуватися на пошук оптимальних шляхів вирішення конфліктів Інтересів, які дозволяють зберегти баланс між особистими правами публічної посадової особи та інтересами публічної служби.

Список використаних та рекомендованих джерел

1. Аркуша Л. И. Выявление и расследование организованной преступной деятельности при наличии коррупционных связей. Одесса: Одесская нац. юр. акад., 2003. 207 с.
2. Братель С. Г. Правоохоронна сфера як об'єкт адміністративно-правового регулювання. *Юридична наука*. 2015. № 5. С. 52–58.
3. Бугайчук К. Л., Беспалова О. І. Запобігання конфлікту інтересів в діяльності осіб уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування: навч. посіб. Харків, 2016. 41 с.
4. Бурменський М. В., Сердюк А. В. Корупція в Україні: 2004 рік (погляд з 2008 року): навч. посіб. Харків, 2008. 224 с.
5. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів: навч. посіб. Київ, 2013. 76 с.
6. Взаємодія Національної поліції з органами державної влади та місцевого самоврядування, а також громадськістю під час забезпечення публічної безпеки і порядку: метод. рек. / В. Л. Костюк, О. М. Жук, С. Ф. Константінов, В. А. Куліков. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2017. 27 с.
7. Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду Україні: мет. рек. / О. В. Токар-Остапенко. Київ: НІСД, 2013. 57 с.
8. Гайдук А. В. Запобігання конфлікту інтересів на публічній службі: проблеми законодавчого врегулювання. *Вісник Академії адвокатури України*. 2013. № 1 (26). С. 101–107.
9. Глушко Є. В. Адміністративно-правове забезпечення участі громадськості у протидії корупції: дис. … канд. юрид. наук. Київ, 2015. 249 с.
10. Глущенко С. Що розуміти під професійною етикою та доброчесністю в контексті кваліфікаційного оцінювання суддів? Закон і бізнес. 2016. URL:http://zib.com.ua/ua/125930-scho_rozumiti_pid_profesiynoyu_etikoyu_ta_dobrochesnistyu_v_.html.
11. Гудков Д. В. Конфлікт інтересів та шляхи його врегулювання в національному законодавстві. *Право і суспільство*. 2014. № 1–2. С. 124–128.
12. Ґьялт де Ґрааф, Цегерван дер Вал. Контроль публічних цінностей, що конфліктують між собою: врядування на основі доброчесності та ефективності. *Американський огляд державного управління*. 2010. С. 623–640.
13. Декларація про поліцію: резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи № 690 (1979) від 08.05.1979 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_803.
14. Державна антикорупційна політика і запобігання та протидія корупції на публічній службі в органах державної влади і місцевого самоврядування: монографія / за ред. Ю. В. Ковбасюка і В. Л. Федоренка. Київ: Ліра-К, НАДУ, 2016. 524 с.
15. Державна антикорупційна політика і запобігання та протидія корупції на публічній службі в органах державної влади і органах місцевого

самоврядування: монографія / В. В. Василевич, Т. Е. Василевська, В. Ф. Нестерович, Е. В. Расюк, А. В. Савченко, В. Л. Федоренко (кер.) та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка і проф. В. Л. Федоренка. Київ: Ліра-К, 2016. 524 с.
16. ДКЗС (2012), Toolkit on Police Integrity.
17. ДКЗС (2015), The Police, DCAF SSR Backgrounders.
18. Дудоров О. О., Мовчан Р О., Сеник В. Г. Кваліфікація адміністративних правопорушень, пов'язаних з корупцією (коментар судової практики): навч. посіб. Київ : ВД «Дакор», 2020. 508 с.
19. Європейський кодекс поліцейської етики: Рекомендація Rec (2001) 10 Комітету Міністрів державам-учасницям Ради Європи від 19.09.2001 р. URL: http://pravo.org.ua/files/Criminal %20justice/rec1.pdf.
20. Завгородній В. А. Адміністративно-правове регулювання взаємодії органів внутрішніх справ та громадських організацій у протидії корупції: дис. … канд. юрид. наук. Київ, 2010. 268 с.
21. Запобігання корупції: підручник / Б. М. Головкін, В. Ф. Оболенцев, М. В. Романов та ін.; за заг. ред. Б. М. Головкіна. Харків: Право, 2019. 296 с.
22. Ковриженко Д. Запобігання конфлікту інтересів та корупції в депутатській діяльності: досвід країн ЄС та пропозиції для України: навч. посіб. Київ, 2011. 105 с.
23. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text.
24. Конвенція ООН проти корупції від 31 жовтня 2003 року, ратифікована Законом України від 18.10.2006 р. № 251-V. URL:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/ show/995_c16.
25. Конвенція ООН проти корупції: міжнародний документ від 31.10.2003 р.; ратифіковано із заявами Законом України від 18.10.2006 р. № 251-16. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text.
26. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр.
27. Корупційна злочинність в Україні: сучасний стан, детермінанти та запобігання: навч. посіб. / В. В. Василевич, О. М. Джужа, Ю. О. Левченко, А. В. Савченко та ін. ; за заг. ред. О. М. Джужи та Е. В. Расюка. Київ: ФОП Маслаков, 2018. 340 с.
28. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією (ETS 173): Конвенція Ради Європи від 27.01.1999 р. № ETS173. ; ратифіковано із заявами Законом України від 18.10.2006 р. № 252-V. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101#Text.
29. Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text.
30. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон від 13.04.2012 р. № 4651-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text.
31. Литвинов О. М. Адміністративно-територіальна координація діяльності суб'єктів профілактики злочинів в Україні на місцевому рівні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2002. 200 с.

32. Мельник М. І. Корупція: сутність, поняття, заходи протидії: монографія. Київ: Атіка, 2001. 304 с.
33. Методичні рекомендації щодо виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у посадових осіб ДП «НАЕК «Енергоатом». URL: http://www.energoatom.kiev.ua/files/file/metodichka_konfl_kt_nteres_v.pdf.
34. Михайленко Д. Г. Концепція кримінально-правової протидії корупційним злочинам в Україні: дис. … д-ра юрид. наук. Одеса: Нац. ун-т «Одеська юридична академія», 2018. 505 с.
35. НАЗК підготує законопроект про перевірки на доброчесність. 14.02.2018. URL: https://ligazakon.net/ lawnews/doc/NZ180920-nazk-pidhotuye-zakonoproektpro-perevirky-na-dobrochesnist?role=ALL&type= ep#!liga.
36. Національне агентство з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів. Офіційний сайт. URL: https://arma.gov.ua/mission.
37. Новак А. М. Теоретико-методологічні засади формування та реалізації національної антикорупційної політики: дис. … д-ра наук з державного управління. Дніпро: Дніпропетровський регіональний ін-т держ. управління Нац. акад. держ. управління при Президентові України, 2019. 563 с.
38. Оголошення про проведення добору кандидатів на адміністративні посади, посади прокурорів і слідчих Генеральної інспекції Генеральної прокуратури України. URL: http://www.gp.gov.ua/ua/dobir_posady.html?_m=publications&_t=rec&id=196402.
39. Олешко О. О. Особливості управління конфліктом інтересів у сфері державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1 (24). С. 254–265.
40. Онищук О. О. Механізм адміністративно-правового запобігання та протидії корупції. *Форум права*. 2010. № 4. С. 686–689.
41. Пиголенко І. В. Хабарництво як соціальний феномен сучасного суспільства. URL: http://nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VKPI_soc/2009_4/ Pugolenko.pdf.
42. Посібник ООН щодо практичних заходів боротьби з корупцією для прокурорів і слідчих. URL: http://www.unodc.org/pdf/crime/corruption/Handbook.pdf.
43. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 р. № 5076-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17#Text.
44. Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 р. № 1404-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text.
45. Про Державне бюро розслідувань: Закон України № 794-VIII від 28.08.2018 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19?find= 1&text.
46. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 р. № 3781-XII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3781-12.
47. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 15.05.2003 р. № 755-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text.

48. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text.
49. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text
50. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України 07.04.2011 р. № 3206-VI. Втрата чинності від 01.09.2016 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3206-17#Text.
51. Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки: Закон України від 14.10.2014 р. № 1699-VII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1699-18.
52. Про затвердження Антикорупційної програми Міністерства внутрішніх справ України на 2017 рік: наказ МВС України від 28.02.2017 р. № 169. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0169320-17#Text.
53. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text.
54. Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України: Наказ МВС України від 13.11.2017 р. № 920 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1472-17#Text.
55. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України: постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 р. № 878. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/878-2015-п#Text.
56. Про затвердження Порядку проведення перевірок організації роботи із запобігання і виявлення корупції: наказ Національне агентство з питань запобігання корупції від 27.05.2020 р. № 223/20. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0520-20#Text.
57. Про затвердження Порядку проведення таємної перевірки доброчесності прокурорів в органах прокуратури України: Наказ Генеральної прокуратури України від 16.06.2016 р. № 205. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0875-16.
58. Про затвердження Типового положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції: наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 17.03.2020 р. № 102/20. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0361-20#Text.
59. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 р. № 393/96-ВР. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/393/96-вр.
60. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14.10.2014 р. № 1698-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18.
61. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1403-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19#Text.
62. Про початок діяльності Національного агентства з питань запобігання корупції: рішення Національного агентства з питань запобігання корупції

від 14.08.2016 р. № 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0958-16#Text.
63. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1697-18.
64. Про ратифікацію Кримінальної Конвенції ООН про боротьбу з корупцією: Закон України 18.10.2006 р. № 251-16. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/251-16.
65. Про ратифікацію Цивільної Конвенції ООН про боротьбу з корупцією: Закон України від 16.03.2005 р. № 2476-IV. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2476-15.
66. Про утворення Національного антикорупційного бюро України: Указ Президента України від 16.04.2015 р. № 217/2015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/217/2015
67. Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону: Закон України від 22.06.2000 р. № 1835-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1835-14#Text.
68. Расюк Е. В. Соціальна небезпека корупції та її наслідки для держави і суспільства. *Вісник Академії адвокатури України*. 2016. Т. 13. № 1. С. 107–110. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaau_2016_13_1_30.
69. Расюк Е. В. Сучасна антикорупційна політика України. *Підприємництво, господарство і право*. 2012. № 7. С. 31–34.
70. Рекомендація № R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців. URL: http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article;jsessionid=ADD49945492AB4622122873FCCB7BD8D?art_id=48082& cat_id=46352.
71. Рекомендації для України, визначені в рамках реалізації заходів Стамбульського плану дій по боротьбі з корупцією Антикорупційної мережі для Східної Європи та Центральної Азії Організації економічного співробітництва та розвитку. URL: http://komitet.in.ua/?p=860.
72. Рогульський С. С. Адміністративно-правові заходи боротьби з корупцією в Україні: дис.... канд. юрид. наук. Київ: Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2005. 187 с.
73. Семків Т. Впровадження інституту перевірок на доброчесність в законодавство України. *Вісник Нац. акад. прокуратури України*. 2017. № 2 (48). С. 11–16.
74. Стамбульський план дій з боротьби проти корупції для Азербайджану, Вірменії, Грузії, Казахстану, Киргизької Республіки, Російської Федерації, Таджикистану та України. Україна. Узагальнення рекомендацій. URL: http://www.oecd.org/countries/ukraine/43846543.pdf.
75. Стратегія національної безпеки України від 12.02.2007 р. *Урядовий кур'єр*. № 43. 07.03.2007 р.
76. Технічне керівництво зі здійснення Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції / Управління ООН по боротьбі з наркоманією та злочинністю. URL:

https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/TechnicalGuide/10-53208_ebook_r.pdf.
77. Тимченко О., Калітенко О. Захист викривачів корупції: як це працює в Україні та в світі («Transparency International Україна»). *Інтернет-ресурс Радіо Свобода*. 09.07.2015 р. URL: https://www.radiosvoboda.org/a/27118580.html.
78. Хабарова Т. В. Адміністративно-процесуальні засади запобігання корупції в Україні: дис. … канд. юрид. наук. Харків: Харківський нац. ун-т імені В. Н. Каразіна, 2017. 216 с.
79. Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text.
80. Шатрава С. О. Дослідження способів врегулювання конфлікту інтересів в діяльності органів Національної поліції України. *Актуальні проблеми національного законодавства*: матеріали Всеукр. міжнар. наук.-практ. конф. Кіровоград, 2016. С. 84–86.
81. Шатрава С. О. Запобігання корупції в діяльності органів Національної поліції як необхідна складова антикорупційної політики держави. *Форум права*. 2017. № 5. С. 427–434.
82. Шатрава С. О. Мінімізація корупційних ризиків під час прийняття кадрових рішень в діяльності органів Національної поліції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 4. С. 113–115.
83. Шатрава С. О. Сутність принципів управління конфліктами інтересів в діяльності органів Національної поліції України. Наук. вісн. Ужгородського нац. ун-ту. Серія: Право. 2016. Вип. 36. Т. 2. С. 69–71.
84. Шатрава С. О. Щодо місця етичних засобів запобігання та протидії корупції в діяльності органів національної поліції України.
85. Яременко С. Антикорупційна програма як інструмент антикорупційного менеджменту державної організації. *Держслужбовець*. 2016. Січень. № 1. URL: https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/january/issue-1/article-14777.html.
86. Belgrade Centre for Security Policy\Sofija Mandić, Saša Djordjević «Testing the Integrity of Police Officers». URL: http://www.bezbednost.org/upload/document/bcbp_-_ police_integrity_testing_-_eng.pdf.
87. From corruption to integrity – The government anti-corruption strategy for the years 2013 and 2014: Government Resolution 16.01.2013. URL: http://www.korupce.cz/assets/Strategy-2013-a-2014_ FINAL.pdf.
88. Hrudka Josef Postoj ke zkoušce spolehlivost URL: http://www.teorieib.cz/pbi/files/188-02_HRUDKA.pdf.
89. Hrudka Josef Test integrity v České Republice a pokusy o jeho rozšíření, 2015. URL: http://www.teorieib.cz/ pbi/files/197-01_HRUDKA.pdf.
90. Recommendation of the OECD Council on Guidelines for Managing. Conflict of Interest in the Public Service. URL: http://www.oecd.org/dataoecd/13/22/2957360.pdf.
91. Strategie vlády v boji proti korupci na období let 2011 a 2012. URL: http://www.korupce.cz/assets/ protikorupcni-strategie-vlady/na-leta-

2011_2012/ Strategie-vlady-v-boji-proti-korupci-na-obdobilet-2011-a-2012---aktualni-zneni.pdf.
92. Zprávy o činnosti inspekce a analýzy použití úkonů podle §57 odst. 4 zákona C. 341/2011 Sb. URL: https://www.gibs.cz/o-nas/zpravy-o-cinnosti-a-analyzy.

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

Наукове видання

СЮРАВЧИК Валерій Григорович
ЖУК Олена Миколаївна
СТРІЛЬЦІВ Олександр Михайлович
КОСТЮК Володимир Леонідович
ПАСТУХ Ігор Дмитрович
ДЗЮБИНСЬКИЙ Вадим Володимирович
ТРОЙЧУК Руслан Дмитрович
ПАВЛЕНКО Наталія Григорівна
ІВАНЧУК Наталія Віталіївна
ПАЛАМАРЧУК Крістіна Вікторівна

Порядок звітування за результатами моніторингу ефективності заходів з виявлення і запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб органів системи МВС

Методичні рекомендації

Підписано до друку 08.07.2021. Формат 60х84/16.
Папір офсетний. Ум. друк. арк. 4,53.
Тираж 50 прим.

Виготовлювач: ФО-П Поліщук О.В.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №2142 від 31.03.2005
07400, м. Бровари, вул. Незалежності, 2, кв. 148
тел. (044) 592-13-49