



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО
З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ
КОРУПЦІЇ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Щодо застосування окремих положень Закону України
«Про запобігання корупції» стосовно запобігання та
врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень
щодо запобігання корупції

Станом на 03.02.2025



НАЗК періодично оновлює та доповнює роз'яснення.
З актуальною редакцією роз'яснень завжди можна
ознайомитись у Базі знань за QR-кодом

Конфлікт інтересів є складовою корупції, а також більшості корупційних, у тому числі кримінальних, правопорушень.

Запровадження ефективних систем запобігання та врегулювання конфлікту інтересів і їх належне застосування є важливим заходом запобігання корупції в цілому та корупційним правопорушенням зокрема.

Національне агентство наділене повноваженнями стосовно надання рекомендаційних роз'яснень, методичної та консультаційної допомоги щодо застосування актів законодавства з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб, застосування інших положень цього Закону та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів (п. 15 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про запобігання корупції»).

Ці Методичні рекомендації розроблено для забезпечення однакового застосування положень Закону України «Про запобігання корупції», формування єдиного підходу до дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, обмежень щодо запобігання корупції як невід'ємної складової запобігання вчиненню корупційних і пов'язаних з корупцією правопорушень, мають рекомендаційний характер, не містять правових норм і відображають правозастосовну практику.

Методичні рекомендації актуальні станом на дату їх затвердження.

Національне агентство періодично оновлює методичні рекомендації відповідно до законодавчих змін та доповнює їх, ґрунтуючись на запитах публічних службовців.

! З актуальною редакцією Методичних рекомендацій завжди можна ознайомитись у Базі знань на офіційному вебсайті Національного агентства.

З моменту затвердження цих Методичних рекомендацій *втрачають чинність*:

- Методичні рекомендації від 21.10.2022 № 13 «Щодо застосування окремих положень Закону України “Про запобігання корупції” стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції»;

- Роз'яснення від 05.12.2022 № 14 «Щодо застосування положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно дотримання обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності в умовах воєнного стану».

З моменту затвердження Змін та доповнень до цих Методичних рекомендацій *втрачають чинність* Роз'яснення від 13.06.2022 № 11 «Роз'яснення щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів під час реалізації повноважень з окремих питань оплати праці».

Зміст

1. ОСОБИ, НА ЯКИХ ПОШИРЮЮТЬСЯ ВИМОГИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ	9
2. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ	13
2.1. Основні складові конфлікту інтересів	13
2.2. Приватний інтерес	14
2.3. Службові повноваження та їх дискреційний характер	17
2.3.1. Визначення дискреційних повноважень	18
2.3.2. Приклади наявності / відсутності дискреційних повноважень	18
2.3.3. Приклади відсутності службових повноважень	20
2.4. Суперечність між приватним інтересом та повноваженнями	21
2.5. Відмінність між потенційним та реальним конфліктом інтересів	21
2.6. Конфлікт інтересів при спільній роботі близьких осіб	22
2.7. Конфлікт інтересів під час реалізації повноважень з оплати праці	24
2.7.1. Випадки наявності конфлікту інтересів у особи під час вирішення питання щодо встановлення стимулюючих виплат	25
2.7.2. Випадки відсутності конфлікту інтересів у керівника при вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат	27
3. ОBOB'ЯЗКИ У ЗB'ЯЗКУ З НАЯВНІСТЮ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	30
3.1. Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів	30
3.2. Повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів	31
3.3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів	32
3.4. Вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів	32
3.5. Алгоритм дій у випадку виникнення конфлікту інтересів	33
4. ДІЇ ОСОБИ У РАЗІ ІСНУВАННЯ СУМНІВІВ ЩОДО НАЯВНОСТІ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	35
5. ЗОВНІШНЄ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	40
5.1. Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:	40
5.2. Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів	41
5.3. Особливості застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень	43

6. ОСОБЛИВОСТІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ, ЩО ВИНИК У ДІЯЛЬНОСТІ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ, УПОВНОВАЖЕНИХ НА ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ АБО МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	46
6.1. Конфлікт інтересів у діяльності народних депутатів України	46
6.1.1. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності народних депутатів під час пленарного засідання Верховної Ради України.....	46
6.1.2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, що виникає у зв'язку з участю народних депутатів у роботі колегіальних органів.....	47
6.1.3. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності народних депутатів під час реалізації повноважень одноосібно.....	47
6.2. Конфлікт інтересів у діяльності членів Кабінету Міністрів України	48
6.3. Конфлікт інтересів у діяльності керівників центральних органів виконавчої влади	49
6.4. Конфлікт інтересів у діяльності суддів.....	49
6.5. Конфлікт інтересів у суддів Конституційного Суду України.....	50
6.6. Конфлікт інтересів у діяльності деяких категорій посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	51
6.6.1. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час засідань місцевих рад	51
6.6.2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час засідань колегіальних органів.....	52
6.6.3. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час реалізації повноважень одноосібно	52
6.7. Конфлікт інтересів у діяльності осіб під час роботи в колегіальних органах.....	53
7. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ЗВ'ЯЗКУ З НАЯВНІСТЮ В ОСОБИ ПІДПРИЄМСТВ ЧИ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ (ст. 36 Закону)	56
7.1. Суб'єкти передачі (ч. 1 ст. 36 Закону).....	56
7.2. Вимоги щодо передачі підприємств та/або корпоративних прав (ч.ч. 1, 2 ст. 36 Закону):	57
7.3. Способи передачі в управління належних особі корпоративних прав (ч. 3 ст. 36 Закону)	58
7.4. Строки повідомлення про передачу (ч. 5 ст. 36 Закону).....	58
7.5. Особи, які не мають передавати в управління підприємства та/або корпоративні права (ч. 6 ст. 36 Закону)	59
7.6. Як обчислюються визначені у ст. 36 Закону строки?.....	59
7.7. Особливості зупинення перебігу строку, визначеного ч. 1 ст. 36 Закону, на період дії воєнного стану	60
8. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ОДЕРЖАННЯ ПОДАРУНКІВ	61

8.1. Визначення поняття «подарунок» та зміст обмеження.....	61
8.2. Категорії подарунків.....	61
8.3. Заборонені подарунки	61
8.4. Подарунки, дозволені з певними обмеженнями.....	62
8.5. Дозволені подарунки	63
9. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО СУМІСНИЦТВА ТА СУМІЩЕННЯ З ІНШИМИ ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ	65
9.1. Зміст обмеження щодо зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю.....	65
9.2. Інша оплачувана діяльність	67
9.3. Підприємницька діяльність	67
9.4. Дозволені види оплачуваної діяльності.....	68
9.4.1. Викладацька діяльність.....	68
9.4.2. Наукова діяльність.....	69
9.4.3. Творча діяльність.....	70
9.4.4. Медична практика.....	71
9.4.5. Інструкторська та суддівська практика зі спорту	71
9.5. Військова служба та інша оплачувана або підприємницька діяльність	73
9.5.1. Хто з військовослужбовців є суб'єктами, на яких поширюється дія Закону, у тому числі обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності	73
9.5.2. Підприємницька діяльність військовослужбовців	74
9.6. Особливості застосування обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, передбачених Законом № 2381-IX, у період дії воєнного стану	75
9.6.1. Категорії осіб, яких стосуються особливості застосування обмежень	76
9.6.2. Категорії осіб, яких не стосуються особливості застосування обмежень	78
9.6.3. Умови, за яких обмеження щодо зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, не застосовуються у період дії воєнного стану	80
9.6.4. Категорії осіб, від яких дозволяється отримувати дохід.....	81
9.6.5. Коли сумісництво, суміщення з іншими видами діяльності повинно бути припинено	82
9.7. Зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю особами, дію трудового договору яких призупинено	82
10. ЗМІСТ ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ВХОДЖЕННЯ ДО СКЛАДУ ПРАВЛІННЯ, ІНШИХ ВИКОНАВЧИХ ЧИ КОНТРОЛЬНИХ ОРГАНІВ, НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ПІДПРИЄМСТВА АБО ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО МАЄ НА МЕТІ ОДЕРЖАННЯ ПРИБУТКУ.....	83

11. ОБМЕЖЕННЯ ПІСЛЯ ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ, ПОВ'ЯЗАНОЇ З ВИКОНАННЯМ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ, МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	89
11.1. Зміст обмежень	89
11.1.1. Укладення трудових договорів	89
11.1.2. Представництво інтересів осіб.....	90
11.1.3. Розголошення/використання інформації.....	91
12. ОБМЕЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ	91
12.1. Зміст обмежень	91
12.2. Винятки з обмеження спільної роботи близьких осіб	92
12.3. Порядок і строки дій у разі виникнення обставин прямого підпорядкування між близькими особами:.....	92
12.4. Алгоритм дій осіб, на яких одночасно поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 28 Закону) та обмеження щодо спільної роботи близьких осіб (ст. 27 Закону).....	93
13. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ	97
13.1. Кримінальна відповідальність	97
13.2. Адміністративна відповідальність	97
13.3. Дисциплінарна відповідальність	98
13.4. Службове розслідування	98
14. ПРИКЛАДИ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ ВИМОГ ЗАКОНУ	99
14.1. Щодо встановлення наявності чи відсутності конфлікту інтересів та його врегулювання (до розділу 2, 6, 12 Методичних рекомендацій)	99
14.1.1. При спільній роботі близьких осіб (до п. 2.2, п. 2.6 розділу 2, розділу 12 Методичних рекомендацій)	99
14.1.3. У міських, сільських, селищних голів, посадових осіб юридичних осіб публічного права (до розділу 2, п. 6.6 розділу 6 Методичних рекомендацій).....	109
14.1.4. У зв'язку із суміщенням (сумісництвом) та володінням корпоративними правами (до п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій)	112
14.1.5. У зв'язку з наявністю позаслужбових відносин (до п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій).....	113
14.1.6. Під час реалізації повноважень з оплати праці (до п. 2.2, п. 2.7 розділу 2 Методичних рекомендацій)	114
14.2. Щодо запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав (до розділу 7 Методичних рекомендацій).....	119

14.3. Щодо обмеження одержання подарунків (до розділу 8 Методичних рекомендацій)	127
14.4. Щодо обмеження зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (до розділу 9 Методичних рекомендацій)	134
14.5. Щодо обмеження входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (до розділу 10 Методичних рекомендацій)	162
14.6. Щодо обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування (до розділу 11 Методичних рекомендацій)	165
14.7. Щодо обмеження спільної роботи близьких осіб (до розділу 12 Методичних рекомендацій)	172
Додаток 1	177
Додаток 2	178
Додаток 3	179
Додаток 4	180

У цих Методичних рекомендаціях вживаються такі скорочення:

ГК – Господарський кодекс України;

ГПК – Господарський процесуальний кодекс України;

ЄДР – Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань;

Закон – Закон України «Про запобігання корупції»;

Закон про благодійну діяльність – Закон України «Про благодійну діяльність та благодійні організації»;

Закон про військовий обов’язок – Закон України «Про військовий обов’язок і військову службу»;

Закон № 2381-IX – Закон України від 08.07.2022 № 2381-IX «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо особливостей застосування законодавства у сфері запобігання корупції в умовах воєнного стану»;

Закон про відпустки – Закон України «Про відпустки»;

КАС – Кодекс адміністративного судочинства України;

КЗпП – Кодекс законів про працю України;

КК – Кримінальний кодекс України;

КПК – Кримінальний процесуальний кодекс України;

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення;

КС – Конституційний Суд України;

народні депутати – народні депутати України;

Національне агентство – Національне агентство з питань запобігання корупції;

ПК – Податковий кодекс України;

пп. – підпункти;

п.п. – пункти;

Регламент Верховної Ради України – Закон України «Про Регламент Верховної Ради України»;

ст. – стаття;

ст.ст. – статті;

ФОП – фізична особа – підприємець;

ЦК – Цивільний кодекс України;

ч. – частина;

ч.ч. – частини.

**1. ОСОБИ, НА ЯКИХ ПОШИРЮЮТЬСЯ ВИМОГИ
ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
ТА ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ**

Суб'єкти, визначені в ч. 1 ст. 3 Закону	Вимоги та обмеження, які на них поширюються
1) особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: а) Президент України, Голова Верховної Ради України, його Перший заступник та заступник, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри України, міністри, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та їх заступники, Голова Служби безпеки України, Генеральний прокурор, Голова Національного банку України, його перший заступник та заступник, Голова та інші члени Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Уповноважений із захисту державної мови, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим; б) народні депутати України, депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутати місцевих рад, сільські, селищні, міські голови; в) державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування; г) військові посадові особи Збройних Сил України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань, крім військовослужбовців строкової військової служби, курсантів вищих військових навчальних закладів, курсантів вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, курсантів факультетів, кафедр та відділень військової підготовки, особовий склад штатних військово-лікарських комісій; г) судді, судді Конституційного Суду України, Голова, заступник Голови, члени, дисциплінарні інспектори Вищої ради правосуддя, керівник служби дисциплінарних інспекторів Вищої ради правосуддя та його заступник, посадові особи секретаріату Вищої ради правосуддя, Голова,	● ст. 22 – обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища; ● ст. 23 – обмеження щодо одержання подарунків; ● ст. 24 – запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ними; ● ст. 25 – обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (крім осіб, щодо яких обмеження не застосовується (ч. 3 ст. 25 Закону)); ● ст. 26 – обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування; ● ст. 27 – обмеження спільної роботи близьких осіб (крім осіб, щодо яких обмеження не застосовується (ч. 1 ст. 27 Закону)); ● ст. 28 – вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; ● ст. 35¹ – особливості врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; ● ст. 36 – вимоги щодо запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав (крім осіб, щодо яких вимоги не застосовуються (ч. 6 ст. 36 Закону)).

заступник Голови, члени, інспектори Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, посадові особи секретаріату цієї Комісії, посадові особи Державної судової адміністрації України, присяжні (під час виконання ними обов'язків у суді);

д) особи рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби, особи начальницького складу служби цивільного захисту, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, особи, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України;

е) посадові та службові особи органів прокуратури, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України, Рахункової палати, дипломатичної служби, державної лісової охорони, державної охорони природно-заповідного фонду, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, і центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику;

є) Голова, заступники Голови Національного агентства з питань запобігання корупції;

ж) члени Центральної виборчої комісії;

з) поліцейські;

и) посадові та службові особи інших державних органів, у тому числі Фонду соціального страхування України та Пенсійного фонду, органів влади Автономної Республіки Крим;

і) члени державних колегіальних органів, у тому числі уповноважені з розгляду скарг про порушення законодавства у сфері публічних закупівель;

ї) Керівник Офісу Президента України, його Перший заступник та заступники, уповноважені, прес-секретар Президента України;

й) Секретар Ради національної безпеки і оборони України, його помічники, радники, помічники, радники Президента України (крім осіб, посади яких належать до патронатної служби та які обіймають їх на громадських засадах);

к) члени правління Фонду соціального страхування України, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Пенсійного фонду, Наглядової ради Пенсійного фонду; л) службовці Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.	
2) особи, які для цілей Закону прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: а) - посадові особи юридичних осіб публічного права, які не зазначені у п. 1 ч. 1 цієї статті, - члени Ради Національного банку України (крім Голови Національного банку України), - особи, які входять до складу наглядової ради: • державного банку, • Фонду розвитку підприємництва, • державного підприємства або державної організації, що має на меті одержання прибутку, • господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, - члени Ради нагляду за аудиторською діяльністю Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю, які не є особами, зазначеними у п. 1 ч. 1 цієї статті, - посадові особи та інспектори Інспекції із забезпечення якості Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю, - члени Ради Аудиторської палати України, - посадові особи Аудиторської палати України, - працівники комітету з контролю якості аудиторських послуг Аудиторської палати України та комітетів з контролю якості аудиторських послуг професійних організацій аудиторів та бухгалтерів, - Голова, заступники Голови, інші члени Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, крім обраних з числа здобувачів вищої освіти та представників всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, а також	• ст. 22 – обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища; • ст. 23 – обмеження щодо одержання подарунків; • ст. 24 – запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поведження з ними; • ст. 28 – вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; • ст. 35¹ – особливості врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; • ст. 36 – вимоги щодо запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав (поширюються лише на осіб, зазначених в пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону (крім осіб, щодо яких вимоги не застосовуються відповідно до ч. 6 ст. 36 Закону).

посадові особи секретаріату Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти;

б) особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори, нотаріуси, приватні виконавці, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі, незалежні посередники, члени трудового арбітражу, третейські судді під час виконання ними цих функцій, інші особи, визначені законом);

в) представники громадських об'єднань, наукових установ, навчальних закладів, експертів відповідної кваліфікації, інші особи, які входять до складу конкурсних та дисциплінарних комісій, утворених відповідно до Закону України «Про державну службу», Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законів (крім іноземців-нерезидентів, які входять до складу таких комісій), Громадської ради доброчесності, утвореної відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», і при цьому не є особами, зазначеними у п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 цієї статті;

г) особи, визнані такими, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархами) відповідно до Закону України «Про запобігання загрозам національній безпеці, пов'язаним із надмірним впливом осіб, які мають значну економічну або політичну вагу в суспільному житті (олігархів)»;

г) голови та члени експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи, а також голови, їх заступники, члени та секретарі позаштатних постійно діючих військово-лікарських і лікарсько-льотних комісій, які при цьому не є особами, зазначеними у п. 1 ч. 1 цієї статті.

2. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ¹

2.1. Основні складові конфлікту інтересів

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 (ст. 1 Закону).

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 (ст. 1 Закону).

Приватний інтерес – 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 (ст. 1 Закону).

Враховуючи наведені визначення, конфлікт інтересів може існувати у особи в ситуації, коли одночасно наявні такі його складові:

- в особи є приватний інтерес;
- в особи наявні службові повноваження, під час реалізації яких вона може на власний розсуд вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, у якому в неї наявний приватний інтерес;
- такі службові повноваження мають дискреційний характер (тобто є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень).

Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів.

За відсутності принаймні однієї із складових – службових повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

¹ Приклади практичного застосування положень Закону щодо встановлення наявності чи відсутності конфлікту інтересів та його врегулювання наведено у п. 14.1 розділу 14 Методичних рекомендацій.



2.2. Приватний інтерес

Приватним інтересом може вважатися будь-який як майновий, так і немайновий інтерес.



Закон допускає необмежене коло обставин та ситуацій, що можуть свідчити про наявність приватного інтересу чи зумовлювати його виникнення за певних умов.

Приблизний перелік позаслужбових стосунків із фізичними чи юридичними особами, що можуть зумовлювати виникнення приватного інтересу²:



! При вирішенні питання щодо наявності приватного інтересу в сфері службових повноважень як складової конфлікту інтересів слід у кожному випадку враховувати конкретні обставини, відносини та зв'язки особи, обсяг її службових/представницьких повноважень під час прийняття того чи іншого рішення.

Типові обставини та ситуації, що свідчать про наявність приватного інтересу чи зумовлюють його виникнення

Сімейні та родинні стосунки. Бажання піклуватися про членів сім'ї, родичів є природним для кожної людини, тому відносини з такими особами є передумовою виникнення приватного інтересу. Тож у випадку спільної роботи з членами сім'ї та родичами слід звертати увагу на наявність, характер та зміст службових чи представницьких повноважень, що можуть бути реалізовані стосовно таких осіб.

У ст. 1 Закону, серед іншого, наводиться визначення «близькі особи». Це визначення є переліком осіб, пов'язаних між собою сімейними та родинними зв'язками.

Для суб'єктів, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зокрема, посадових осіб державних органів, органів місцевого самоврядування, ст. 27 Закону забороняє мати у прямому підпорядкуванні близьких осіб та бути прямо підпорядкованим близьким особам.

Увівши для цієї категорії посадовців обмеження спільної роботи близьких осіб у виді такої заборони, враховуючи характер відносин між такими особами, законодавець

² Детальніше про конфлікт інтересів, який виникає у зв'язку з наявністю позаслужбових відносин, можна ознайомитися у пп. 14.1.5 п. 14.1 розділу 14 Методичних рекомендацій.

презюмував наявність приватного інтересу, а відповідно і конфлікту інтересів у керівника, коли у нього в підпорядкуванні працює близька особа.

! Отже, у ситуації, коли в підпорядкуванні керівників чи інших посадових осіб працюють близькі особи, завжди існує потенційний конфлікт інтересів, оскільки у сфері повноважень таких осіб наявний приватний інтерес, зумовлений позаслужбовими стосунками з близькою особою, що може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій під час виконання службових повноважень стосовно близької особи.

! Це стосується в тому числі суб'єктів, на яких ст. 27 Закону (обмеження спільної роботи близьких осіб) не поширюється, однак поширюється ст. 28 Закону (вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

Із аналізом конкретних випадків виникнення конфлікту інтересів при спільній роботі близьких осіб можна ознайомитися у пп. 14.1.1 п. 14.1 розділу 14 Методичних рекомендацій.

Реалізація службових / представницьких повноважень стосовно себе. До таких ситуацій можна віднести прийняття (або участь у прийнятті) будь-яких рішень дискреційного характеру особою щодо себе самої. Наприклад, які стосуються оплати праці, відведення земельних ділянок, використання права на депутатське звернення чи депутатський запит у власних інтересах тощо.

Детальніше про конфлікт інтересів, який виникає у зв'язку з необхідністю реалізації стосовно себе повноважень, пов'язаних із оплатою праці, можна ознайомитися у пп. 14.1.6 п. 14.1 розділу 14 Методичних рекомендацій.

Отримання подарунка. В ситуації, коли особа безпосередньо (або її близька особа) отримала подарунок і надалі має прийняти рішення (вчинити дію) щодо дарувальника, наявний приватний інтерес. Такий інтерес зумовлений бажанням віддячити за подарунок.

Сумісництво, поєднання статусу депутата з іншою діяльністю. Депутат місцевої ради є одночасно керівником комунального підприємства. Водночас як депутат місцевої ради він бере участь у розгляді питання щодо його діяльності на посаді керівника підприємства (щодо оплати його праці, звіту про результати діяльності тощо).

Засновник/керівник підприємства. Приватний інтерес буде існувати у разі наявності службового чи представницького повноваження стосовно підприємства, установи, організації, в якій особа є засновником та/або керівником.

Аналіз конкретних випадків конфлікту інтересів, що виникає у зв'язку із суміщенням (сумісництвом) та володінням корпоративними правами, наведено у пп. 14.1.4 п. 14.1 розділу 14 Методичних рекомендацій.

Договірні відносини. Для прикладу, приватний інтерес може існувати у податкового інспектора, який повинен провести контрольні заходи щодо юридичної особи, яка орендує у нього земельну ділянку. Або у керівника, який користується житлом (на умовах договору оренди чи з інших підстав) свого підлеглого. Сутність приватного інтересу полягає у небажанні зашкодити вигідним для особи договірним відносинам.

Службові стосунки. Приватний інтерес може виникати через конфлікт керівника з підлеглою особою або негативне сприйняття дій підлеглої особи керівником. Часто такого роду приватний інтерес зумовлюють дії викривачів корупції.

Службова діяльність. Приватний інтерес буде наявний у особи, службову діяльність якої будуть оцінювати в рамках службового розслідування, що координується та контролюється такою особою.

Відносини прямого підпорядкування. Як правило, підпорядковані працівники схильні діяти в інтересах керівника. Це зумовлено тим, що у разі прийняття рішення на користь керівника, підпорядкована особа може розраховувати або на його лояльне ставлення, додаткове матеріальне заохочення, або на уникнення негативної реакції керівника, застосування дисциплінарного стягнення/ініціювання дисциплінарного стягнення щодо підпорядкованого працівника тощо. Своєю чергою, керівник прагнучим віддячити підлеглому працівнику, який задовольнив приватний інтерес керівника.

2.3. Службові повноваження та їх дискреційний характер



Де можуть визначатися службові / представницькі повноваження особи:

- закони, інші нормативно-правові акти (наприклад, положення про орган, установу, організацію);
- трудові договори (контракти);
- статuti підприємств;
- положення про структурні підрозділи органів, установ, організацій;
- посадові інструкції;
- організаційно-розпорядчі документи (наприклад, у разі створення комісії чи робочої групи, повноваження можуть визначатися положенням про відповідну комісію/робочу групу, що затверджується внутрішнім організаційно-розпорядчим документом);
- доручення керівників;
- регламенти.

! Приватний інтерес може впливати на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій *лише під час реалізації службових / представницьких повноважень, що є дискреційними.*

На практиці виникають труднощі з визначенням того, які повноваження є дискреційними (що таке дискреційні повноваження) та чому саме дискреційні повноваження призводять до виникнення конфлікту інтересів.

Дискреція – можливість діяти на власний розсуд, обираючи з декількох можливих варіантів дій, рішень, або навпаки – не вчиняти дію, не приймати рішення (тобто бездіяти).

2.3.1. Визначення дискреційних повноважень

Дискреційні повноваження – це повноваження, які адміністративний орган, приймаючи рішення, може здійснювати з певною свободою розсуду, тобто коли такий орган може обирати з кількох юридично допустимих рішень те, яке він вважає найкращим за таких обставин (Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи № R(80)2, прийняті Комітетом Міністрів 11.03.1980 на 316-й нараді).

Дискреційні повноваження – повноваження осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що надають можливість на власний розсуд визначати повністю або частково зміст чи обсяг рішення, яке приймається органами державної влади чи органами місцевого самоврядування, або обирати на власний розсуд один із кількох варіантів рішень, передбачених проектом акту, встановлювати строки, підстави та порядок прийняття рішень (Методологія проведення антикорупційної експертизи, затверджена наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 18.05.2023 № 109/23 «Про затвердження Методології проведення антикорупційної експертизи Національним агентством з питань запобігання корупції»).

Ознаки дискреційних повноважень:

- дають змогу на власний розсуд оцінювати певний юридичний факт, а також обирати одну з декількох можливих форм реагування на нього;
- надають можливість на власний розсуд обирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;
- дають змогу особі обрати форму реалізації своїх повноважень;
- наділяють особу правом повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення.

Дискреційне повноваження може полягати у виборі діяти чи не діяти, а якщо діяти, то у виборі варіанту рішення чи дії серед варіантів, що прямо або опосередковано закріплені у законі. Важливою ознакою такого вибору є те, що він здійснюється без необхідності узгодження варіанту вибору будь-ким (п. 50 постанови Верховного Суду від 15.12.2021 у справі № 1840/2970/18).

Дискреція – це не обов’язок, а повноваження адміністративного органу, оскільки юридична концепція дискреції передбачає можливість вибору між альтернативними способами дій та/або бездіяльністю. У разі якщо законодавство передбачає прийняття лише певного конкретного рішення, то це не є реалізацією дискреції (повноважень), а є виконанням обов’язку (п. 43 постанови Верховного Суду від 15.12.2021 у справі № 1840/2970/18).

2.3.2. Приклади наявності / відсутності дискреційних повноважень

У підпорядкуванні директора державного підприємства «Державний заклад культури» (посадова особа юридичної особи публічного права) працює його дружина. Статутом

підприємства передбачено, що його директор визначає умови оплати праці працівників та застосовує заходи матеріального заохочення, накладає на працівників стягнення.

У цій ситуації у директора підприємства наявний приватний інтерес (зумовлений спільною роботою з членом сім'ї) у сфері виконання службових повноважень, який може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення/невчинення дій під час виконання ним повноважень стосовно своєї дружини.

Ситуація 1. Визначення умов оплати праці працівників та застосування заходів матеріального заохочення, накладення стягнень на працівників

Статутом підприємства передбачено, що його директор визначає умови оплати праці працівників та застосовує заходи матеріального заохочення, накладає на працівників стягнення. Положенням про преміювання, що діє на підприємстві, передбачено, що:

- директор на власний розсуд вирішує питання щодо доцільності матеріального заохочення (преміювання) працівників;
- директор своїм наказом визначає конкретний розмір премії для працівника залежно від його особистого внеску в діяльність підприємства.

Наявний приватний інтерес у цьому випадку не дає змоги директору підприємства об'єктивно оцінити роботу своєї дружини, а тому реалізація наведеного повноваження стосовно неї здійснюватиметься в умовах реального конфлікту інтересів.

Дискреційні повноваження наявні.

Ситуація 2. Надбавка до посадового окладу у зв'язку з присвоєнням дружині звання Заслуженої артистки України

Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», а також наказу Міністерства культури України від 18.10.2005 № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки» працівникам, яким присвоєно почесне звання України «заслужений» встановлюється надбавка в розмірі 20 відсотків посадового окладу.

Нормативно-правові акти виключають можливість діяти на власний розсуд (встановити або не встановити надбавку, визначити той чи інший розмір надбавки), передбачають чіткі умови, за наявності яких встановлюється надбавка до посадового окладу (особа має відповідне звання), а також фіксований розмір такої надбавки – 20 відсотків від окладу.

Отже, при підписанні та поданні на затвердження штатного розпису із встановленням дружині надбавки до посадового окладу у зв'язку з присвоєнням звання Заслуженої артистки України, при виданні щомісяця наказу про оплату праці працівників із зазначенням 20-відсоткової надбавки дружині у директора державного підприємства відсутні дискреційні повноваження, тому приватний інтерес директора підприємства не може впливати на його об'єктивність при вчиненні зазначеної дії.

Дискреційні повноваження відсутні.

2.3.3. Приклади відсутності службових повноважень

Конфлікт інтересів не виникає у випадку вчинення дій або прийняття рішень поза межами наданих службових/представницьких повноважень.

1. Прокурору доручено розглядати скаргу на свої ж дії, в якій, у тому числі, заявлено клопотання щодо заміни прокурора у кримінальному провадженні. У такій ситуації у прокурора буде наявний приватний інтерес, який полягає у небажанні настання негативних наслідків – визнання неправомірними його дій та/або рішень та можливого притягнення до відповідальності.

Відповідно до ч. 1 ст. 306 КПК скарги на рішення, дії чи бездіяльність слідчого чи прокурора розглядаються слідчим суддею місцевого суду, а в кримінальних провадженнях щодо кримінальних правопорушень, віднесених до підсудності Вищого антикорупційного суду, – слідчим суддею Вищого антикорупційного суду згідно з правилами судового розгляду, передбаченими ст.ст. 318-380 КПК, з урахуванням положень глави 26 КПК.

Згідно вимогами ст. 37 КПК призначення та заміна прокурора у кримінальному провадженні здійснюються керівником відповідного органу прокуратури. Прокурор здійснює повноваження прокурора у кримінальному провадженні з його початку до завершення та лише у виняткових випадках повноваження прокурора можуть бути покладені керівником органу прокуратури на іншого прокурора цього органу прокуратури через неефективне здійснення прокурором нагляду за дотриманням законів під час проведення досудового розслідування.

Тобто розгляд скарги на дії прокурора є компетенцією слідчого судді, заміна прокурора у кримінальному провадженні є компетенцією керівника відповідного органу прокуратури. Таким чином, прокурор не має законних повноважень щодо розгляду скарги на свої дії та заміни себе на іншого прокурора у кримінальному провадженні. У цьому випадку відсутні службові повноваження як обов'язкова складова конфлікту інтересів.

Однак, розгляд прокурором такої скарги може свідчити про вчинення інших незаконних дій, за вчинення яких передбачена юридична відповідальність.

2. Начальник відділу державної реєстрації речових прав на нерухоме майно провів державну реєстрацію змін до відомостей про юридичну особу, що містяться в ЄДР, а саме зареєстрував зміни у складі учасників товариства з обмеженою відповідальністю. Такі зміни стосувалися включення до складу учасників товариства близької особи начальника відділу.

Відповідно до положення про відділ державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та посадової інструкції начальник відділу здійснює повноваження лише щодо державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень, внесення змін до Державного реєстру речових прав на нерухоме майно.

Зазначене свідчить про відсутність повноважень у начальника відділу (як обов'язкової складової конфлікту інтересів) приймати рішення та вчиняти дії щодо державної реєстрації змін до відомостей про юридичну особу (змін у складі учасників товариства з обмеженою відповідальністю) та внесення відомостей в ЄДР та може свідчити про перевищення своїх службових повноважень.

3. Керівник державного органу видав наказ про преміювання працівників цього органу, в тому числі і себе.

Відповідно до положення про преміювання та матеріальне заохочення в державному органі преміювання керівника державного органу, встановлення йому надбавок та інших стимулюючих виплат здійснюється за рішенням керівника органу вищого рівня.

Зазначене свідчить про відсутність у керівника державного органу повноважень приймати рішення щодо свого преміювання та може свідчити про перевищення службових повноважень.

2.4. Суперечність між приватним інтересом та повноваженнями

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

Таким чином, публічний службовець, приймаючи те чи інше рішення (вчиняючи ту чи іншу дію), по суті стоїть перед вибором задоволення публічного інтересу (на користь держави, територіальної громади) або приватного інтересу (власних інтересів, інтересів близьких осіб).

! Тому навіть за умови, що особа, маючи приватний інтерес, приймає об'єктивні та неупереджені рішення, вона вчиняє дії в умовах реального конфлікту інтересів.

2.5. Відмінність між потенційним та реальним конфліктом інтересів



Так, при потенційному конфлікті інтересів у особи наявний приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої службові/представницькі повноваження. Така ситуація надалі впливатиме на об'єктивність особи під час реалізації повноважень.

При реальному конфлікті інтересів особа реалізує (повинна реалізувати) свої повноваження з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес. Це викликає суперечність між повноваженнями і приватним інтересом, яка впливає на об'єктивність вчинення дій чи прийняття рішень.

Приклад різниці між потенційним та реальним конфліктом інтересів

Керівник державного підприємства, відповідно до статуту державного підприємства та укладеного з ним контракту, наділений широким колом службових повноважень, що

реалізуються стосовно всіх працівників підприємства. Зокрема, має право застосовувати заходи заохочення, у тому числі встановлення їм премій та визначення їх розміру.

На підприємстві працює близька особа керівника – його донька. За таких обставин у сфері реалізації службових повноважень керівника підприємства існує приватний інтерес, що за певних обставин може впливати на об'єктивність прийняття рішень, вчинення дій у межах реалізації повноважень, зокрема щодо преміювання.

Така ситуація є потенційним конфліктом інтересів.

Надалі виникатиме ситуація, коли відповідне повноваження щодо преміювання працівників потребуватиме реалізації. Наприклад, до керівника на підпис надходить проект наказу про преміювання працівників за відповідний місяць і керівник має прийняти рішення щодо встановлення премії та визначення її конкретного розміру, в тому числі й для близької особи. Таке рішення буде прийняте ним шляхом підписання відповідного наказу.

У такому випадку в момент надходження керівнику підприємства проекту наказу на підпис виникає необхідність прийняття рішення, що свідчить про виникнення суперечності між приватним інтересом і повноваженнями, тобто про реальний конфлікт інтересів.

Підписання наказу про преміювання, у тому числі, близької особи, буде свідчити про прийняття рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

! Не має значення, хто саме ініціював призначення близькій особі премії та ким був запропонований її розмір.

Кінцеве рішення в цьому випадку приймає керівник підприємства. Якщо юридично у нього наявні дискреційні повноваження визначити інший розмір премії, наприклад, ніж запропонований безпосереднім керівником дочки, або коли розмір встановлюється не чітко, а формулюється у форматі «до N%» або не призначати премію взагалі, у такого керівника існує конфлікт інтересів.

! Неповідомлення про потенційний та реальний конфлікт інтересів, вчинення дій/прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів тягнуть за собою відповідальність, підстави та види якої викладено в розділі 13 «Відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та обмежень щодо запобігання корупції» цих Методичних рекомендацій.

2.6. Конфлікт інтересів при спільній роботі близьких осіб

Часто питання конфлікту інтересів виникає в ситуаціях, коли близькі особи працюють в одному державному органі, державному (комунальному) підприємстві (установі, організації).

Питання наявності / відсутності конфлікту інтересів у таких ситуаціях залежить від таких обставин, як:

- належність особи до суб'єктів, на яких поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону);

- наявності в особи повноважень дискреційного характеру, які можуть бути реалізовані щодо близької особи.

Конфлікт інтересів у особи буде наявний, якщо вона належить до суб'єктів, зазначених у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, та якщо вона наділена службовими повноваженнями саме дискреційного характеру, які можуть бути реалізовані щодо близької особи. За відсутності таких повноважень конфлікт інтересів не виникає.

У цілому з усіх випадків спільної роботи близьких осіб можна виокремити 4 ситуації:

Ситуація 1. Близькі особи не належать до суб'єктів, зазначених у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону.

Вимоги ст. 28 Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів поширюються виключно на осіб, зазначених у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону. Тому якщо близькі особи не належать до вказаної категорії осіб, конфлікт інтересів у розумінні ст. 28 Закону не може виникати у жодної з таких осіб, незалежно від того, якими повноваженнями вони наділені та чи можуть вони реалізовуватись щодо близької особи.

Перелік суб'єктів, на яких поширюються вимоги ст. 28 Закону, міститься в розділі 1 Методичних рекомендацій.

Ситуація 2. Близькі особи (чи одна з них) належать до суб'єктів, на яких поширюються вимоги ст. 28 Закону, та між ними існують відносини прямого підпорядкування.

Відносини прямого підпорядкування між близькими особами завжди зумовлюють наявність потенційного конфлікту інтересів у особи, якій підпорядковується її близька особа.

Наприклад, мати обіймає посаду головного бухгалтера – керівника управління фінансового забезпечення державного підприємства. В один із відділів зазначеного управління на посаду бухгалтера призначено її дочку. Враховуючи наявність між ними відносин прямого підпорядкування, у матері як головного бухгалтера – керівника управління фінансового забезпечення державного підприємства наявний потенційний конфлікт інтересів.

Інший приклад: батька призначено на посаду керівника державного органу. Водночас його син працює на посаді головного спеціаліста юридичного управління зазначеного органу. Безпосереднім керівником сина є керівник юридичного управління.

Відносини прямого підпорядкування існують не тільки між працівником та його безпосереднім керівником, а також між працівником та будь-яким його керівником, який має повноваження вирішувати питання (брати участь у вирішенні) щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Керівник державного органу наділений повноваженнями приймати рішення розпорядчого характеру стосовно всіх працівників органу.

Таким чином, ураховуючи, що близька особа (син) перебуває у прямому підпорядкуванні керівника державного органу (батька), в останнього наявний потенційний конфлікт інтересів.

Крім того, на керівника державного органу як особу, яка входить до переліку осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, поширюються вимоги ст. 27 Закону, згідно з якими йому заборонено мати у прямому підпорядкуванні близьких осіб.

Алгоритм дій осіб, на яких одночасно поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 28 Закону) та обмеження щодо спільної роботи близьких осіб (ст. 27 Закону), розглянуто у п. 12.4 розділу 12 Методичних рекомендацій.

Інформація з питань застосування положень ст. 27 Закону щодо обмеження спільної роботи близьких осіб, зокрема щодо змісту такого обмеження, порядку і строків дій у разі виникнення обставин прямого підпорядкування, міститься у розділі 12 Методичних рекомендацій.

Ситуація 3. Близькі особи працюють у одному чи різних структурних підрозділах, між ними відсутнє пряме підпорядкування, водночас у однієї з них наявні службові повноваження дискреційного характеру, які можуть бути реалізовані щодо іншої близької особи.

У цьому випадку в особи, яка наділена такими повноваженнями, існує потенційний конфлікт інтересів, за умови, що вона належить до суб'єктів, на яких поширюються вимоги ст. 28 Закону.

Наприклад, у державному органі працюють близькі особи, одна з яких обіймає посаду керівника відділу внутрішнього контролю, а інша – керівник управління по роботі з персоналом.

До повноважень керівника відділу внутрішнього контролю належать, зокрема: здійснення контролю за дотриманням працівниками правил етичної поведінки, декларування майна, доходів, видатків та зобов'язань фінансового характеру, проведення перевірок на доброчесність та моніторингу способу їх життя.

Вказані повноваження реалізуються також щодо керівника управління по роботі з персоналом, а тому в керівника відділу внутрішнього контролю буде наявний потенційний конфлікт інтересів.

Ситуація 4. Близькі особи працюють в одному чи різних структурних підрозділах, водночас у них відсутні службові повноваження, які можуть бути реалізовані щодо близької особи.

У такому випадку конфлікт інтересів не виникає з огляду на відсутність такої обов'язкової складової конфлікту інтересів, як службові повноваження.

Наприклад, конфлікт інтересів відсутній у ситуації, коли близькі особи працюють у патрульній поліції на посадах інспекторів поліції і не наділені службовими повноваженнями, які можуть бути реалізовані стосовно один одного.

2.7. Конфлікт інтересів під час реалізації повноважень з оплати праці

Під час вирішення питань щодо оплати праці найчастіше виникають ситуації конфлікту інтересів у керівників органів, підприємств, установ та організацій (далі – керівник органу, підприємства), які приймають рішення про встановлення собі стимулюючих виплат або вносять пропозиції про встановлення таких виплат суб'єкту призначення / керівнику вищого рівня; в інших осіб, які вносять пропозиції про встановлення стимулюючих виплат собі або своєму керівнику.

2.7.1. Випадки наявності конфлікту інтересів у особи під час вирішення питання щодо встановлення стимулюючих виплат

Керівник органу, підприємства самостійно приймає рішення про стимулюючі виплати для себе

При вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат керівник самостійно оцінює свою роботу за певними критеріями, визначеними у відповідних нормативно-правових актах, і встановлює їх конкретний розмір.

Приватний (майновий) інтерес такого керівника полягає у заінтересованості отримати заробітну плату у більшому розмірі та впливає на об'єктивність і неупередженість прийняття ним рішень щодо встановлення собі стимулюючих виплат.

Отже, повноваження керівника є дискреційними³ і в нього виникає конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

Звертаємо увагу, що не впливають на дискреційний характер повноважень керівника (у вигляді права встановити той чи інший розмір стимулюючих виплат) та не виключають існування у нього конфлікту інтересів під час прийняття рішення про встановлення собі стимулюючих виплат такі обставини, як ініціювання вирішення відповідного питання (у тому числі підготовка проекту рішення) структурним підрозділом органу, колегіальним органом з преміювання та/або його погодження юридичною службою чи іншим підрозділом органу, профспілковою організацією, трудовим колективом.

Врегулювання конфлікту інтересів у керівника

Обов'язки особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 Методичних рекомендацій.

В описаній ситуації може бути обрано такий захід врегулювання конфлікту інтересів, як здійснення повноважень під зовнішнім контролем. У рішенні про застосування зовнішнього контролю уповноваженій особі може бути доручено перевіряти та погоджувати проекти рішень про встановлення стимулюючих виплат керівнику.

Особливості застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень розглянуто у п. 5.3 розділу 5 Методичних рекомендацій.

Особа надає пропозиції про призначення собі або своєму керівнику стимулюючих виплат (вносить подання)

Конфлікт інтересів виникає у випадку, коли керівник структурного підрозділу, керівник органу, підприємства подає пропозицію (у формі письмового подання чи іншим чином) щодо

³ Інформація про те, що таке дискреційні повноваження, зазначена у пп. 2.3.1 п. 2.3 розділу 2 Методичних рекомендацій.

розміру стимулюючих виплат для себе, а безпосередньо рішення про встановлення стимулюючих виплат приймає суб'єкт призначення/керівник вищого рівня.

У цьому випадку особа не приймає рішення про встановлення стимулюючих виплат та їх розмір, а ініціює таке питання перед особою, яка уповноважена на прийняття відповідного рішення.

Оскільки особа не може об'єктивно оцінити власну роботу, при внесенні пропозицій щодо розміру премії чи надбавки для себе між її приватним інтересом, що полягає у бажанні отримати стимулюючу виплату у вищому розмірі, та службовим повноваженням виникає суперечність, яка впливає на її об'єктивність при вчиненні зазначених дій, що є реальним конфліктом інтересів.

Наприклад, відповідно до п. 2 розділу III Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646 (далі – Типове положення), керівники самостійних структурних підрозділів відповідного державного органу або особи, які їх заміщують, на основі розрахунків, наданих бухгалтерською службою, готують пропозиції щодо встановлення розміру місячної або квартальної премії кожному державному службовцю з урахуванням пропозицій безпосередніх керівників державних службовців.

Якщо окремі керівники, керуючись зазначеними положеннями, готуватимуть пропозиції щодо встановлення розміру власної премії, вони діятимуть в умовах реального конфлікту інтересів.

Для уникнення реального конфлікту інтересів під час подання особою пропозиції суб'єкту призначення / керівнику вищого рівня необхідно:

- утриматись від здійснення оцінки своєї роботи та, відповідно, внесення пропозицій щодо визначення собі конкретного розміру стимулюючої виплати;

- за наявності потреби надавати суб'єкту призначення/керівнику вищого рівня необхідну інформацію (у тому числі, інформацію про економію фонду заробітної плати), на підставі якої він зможе самостійно визначити конкретний розмір стимулюючої виплати.

У ситуаціях, коли підлеглі вносять подання про встановлення стимулюючих виплат керівнику, у підлеглих також може виникати конфлікт інтересів.

Підпорядковані працівники схильні діяти в інтересах керівника (п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій). У разі наявності у особи (наприклад, у заступника керівника, головного бухгалтера) повноваження ініціювати встановлення стимулюючих виплат керівнику (вносити подання, пропозиції тощо) перед суб'єктом призначення / керівником вищого рівня для запобігання виникнення конфлікту інтересів у особи їй необхідно утримуватись від здійснення оцінки роботи керівника (оскільки підпорядкована особа не може об'єктивно оцінити роботу свого керівника) та, відповідно, утримуватись від визначення конкретних розмірів стимулюючих виплат.

При ініціюванні встановлення стимулюючих виплат (внесенні подання, пропозицій тощо) особа може надавати суб'єкту призначення/керівнику вищого рівня усю необхідну інформацію (у тому числі, інформацію про економію фонду заробітної плати), на підставі якої він зможе самостійно визначити конкретний розмір стимулюючої виплати керівнику підприємства.

2.7.2. Випадки відсутності конфлікту інтересів у керівника при вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат

Керівник органу, підприємства приймає рішення про встановлення собі стимулюючих виплат за погодженням із суб'єктом призначення / керівником вищого рівня

У ситуації, коли керівник приймає рішення щодо виплати собі стимулюючих виплат за погодженням із суб'єктом призначення/керівником вищого рівня, конфлікт інтересів буде відсутнім за таких умов:

- процедура погодження передбачена нормативно-правовими актами та / або організаційно-розпорядчими документами;

- суб'єкт призначення / керівник вищого рівня при погодженні визначив конкретний розмір стимулюючої виплати.

Так, для запобігання виникненню конфлікту інтересів окремі нормативно-правові акти, що визначають порядок встановлення стимулюючих виплат, передбачають процедуру погодження відповідних виплат керівнику із суб'єктом призначення/керівником вищого рівня.

Рішення про встановлення стимулюючих виплат може прийматись в один із вказаних нижче способів.

Перший спосіб. Погодження рішення про встановлення стимулюючих виплат керівнику отримується за зверненням інших осіб.

Наприклад, грошові виплати головам місцевих державних адміністрацій здійснюються згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304 «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України "Про державну службу"» (далі – Постанова № 304).

У п. 4 Постанови № 304 визначено, що рішення про виплату надбавки за інтенсивність праці, премії, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань головам районних державних адміністрацій приймаються ними за погодженням з головою відповідної обласної державної адміністрації відповідно до подання керівника державної служби у відповідній місцевій державній адміністрації.

Попереднє погодження встановлення розміру стимулюючих виплат голові районної державної адміністрації надає можливість останньому уникати конфлікту інтересів під час прийняття відповідного рішення, оскільки такі повноваження не будуть дискреційними.

Інформація про те, як уникнути конфлікту інтересів у підлеглих під час внесення подання про встановлення стимулюючих виплат керівнику, зазначена вище.

Другий спосіб. Перед прийняттям керівником рішення про встановлення собі стимулюючих виплат відповідні пропозиції подаються ним на погодження іншій особі (суб'єкту призначення/керівникові вищого рівня).

Наприклад, відповідно до п. 3 розділу II Типового положення державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «Б» та здійснюють повноваження керівників

державної служби в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, міст Києва або Севастополя, одного або кількох районів, міст обласного значення, місячна або квартальна премія встановлюється керівником державної служби у державному органі за погодженням із суб'єктом призначення.

Отримавши у визначеному законодавством порядку погодження щодо розміру власної премії, керівник державної служби, приймаючи рішення про встановлення собі стимулюючої виплати, не діятиме в умовах реального конфлікту інтересів, оскільки відповідне повноваження не буде дискреційним.

Звертаємо увагу на те, що погодження розміру стимулюючої виплати є умовою реалізації службового повноваження керівника щодо її встановлення самому собі, а не самостійним службовим повноваженням, тому у керівника не виникає конфлікт інтересів під час звернення за отриманням зазначеного погодження (може здійснюватися, у тому числі, шляхом підписання та направлення письмового подання чи пропозиції).

Керівник приймає рішення на підставі законодавчих актів, у яких визначені фіксовані розміри виплат

Конфлікт інтересів під час прийняття керівником рішення про встановлення того чи іншого виду виплати буде відсутній, якщо він зобов'язаний встановити конкретний розмір виплати, і законодавство не дає змоги йому зробити вибір щонайменше із двох чи більше можливих варіантів розмірів виплати (відсутність дискреції). Наприклад:

1. Надбавка за вислугу років на державній службі

Відповідно до ч. 1 ст. 52 Закону України «Про державну службу» надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу.

Таким чином, вказана надбавка має фіксований розмір, який залежить лише від стажу державної служби, тому застосоване повноваження при її встановленні не є дискреційним, і в особи відсутній конфлікт інтересів під час призначення собі такої виплати.

2. Надбавка за присвоєний ранг державного службовця

Питання встановлення вказаної надбавки врегульовано ст. 39 Закону України «Про державну службу», Порядком присвоєння рангів державних службовців, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 306, та постановою Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15, якою затверджено розмір надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців.

Вказаними нормативно-правовими актами передбачені фіксовані розміри надбавок залежно від присвоєного особі рангу державного службовця. Наприклад, для особи, яка має 7 ранг державного службовця, передбачена надбавка у розмірі 400 грн, для особи, яка має 3 ранг, – 800 грн, 2 ранг – 900 грн тощо.

Отже, застосоване керівником державного органу повноваження під час встановлення собі надбавки за присвоєний ранг не буде дискреційним, оскільки, наприклад, маючи 2 ранг державного службовця, він не може встановити іншого розміру надбавки, окрім як 900 грн, і під час прийняття відповідного рішення конфлікт інтересів буде відсутній.

3. Компенсація громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці

Відповідно до ст. 30 Закону України «Про державну таємницю» у разі, коли за умовами своєї професійної діяльності громадянин постійно працює з відомостями, що становлять державну таємницю, йому повинна надаватися відповідна компенсація за роботу в умовах режимних обмежень, види, розміри та порядок надання якої встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Згідно з п. 2 Положення про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 № 414, особам, які працюють в умовах режимних обмежень, установлюється надбавка до посадових окладів (тарифних ставок), заробітної плати залежно від ступеня секретності інформації:

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «особливої важливості», – 20 відсотків;

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно», – 15 відсотків;

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно», – 10 відсотків.

Зважаючи на викладене, при встановленні керівником собі надбавки у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, у нього також відсутня дискреція, оскільки вказані норми є імперативними, а визначений законодавством розмір відповідної надбавки – фіксованим (без зазначення його граничних меж).

3. ОБОВ'ЯЗКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАЯВНІСТЮ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Особи, зазначені у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів зобов'язані вживати 4 основні дії:

3.1. Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів

Цей обов'язок стосується як особи, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, так і будь-якої іншої особи, зазначеної у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону.

Так, керівник особи, у якої може виникнути конфлікт інтересів, має уникати прийняття рішень або вчинення дій, що можуть створити передумови виникнення конфлікту інтересів у підлеглого.

Наприклад, директор підприємства прийняв на роботу доньку свого заступника, яка перебуватиме в підпорядкуванні заступника. Надалі директор вживатиме заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у свого заступника.

В описаній ситуації дії директора підприємства, а саме: прийняття директором державного підприємства доньки свого заступника на роботу, може свідчити про порушення вимог п. 1 ч. 1 ст. 28 Закону.

Відповідно до ч. 1 ст. 28 Закону особи, зазначені у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, у тому числі посадові особи юридичних осіб публічного права, зобов'язані насамперед вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів навіть за умови одночасного прийняття рішення про його врегулювання.

При цьому Закон покладає зазначений обов'язок не лише на особу, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, а зобов'язує також і керівника особи уникати прийняття рішень або вчинення дій, що можуть створити передумови виникнення конфлікту інтересів у підлеглого.

3.2. Повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів

Кого необхідно повідомити про наявність конфлікту інтересів?

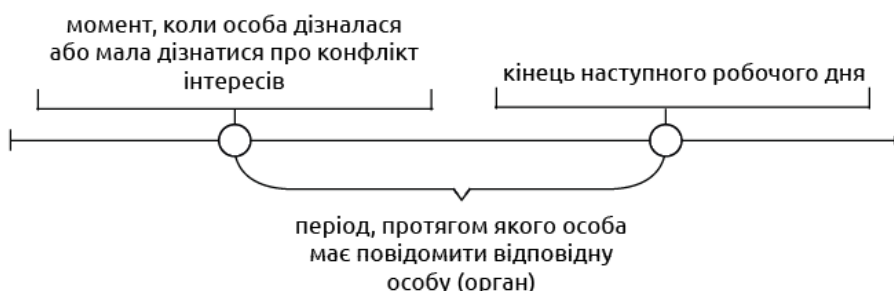
Умови	Кого повідомляти?
особа обіймає посаду, яка передбачає наявність безпосереднього керівника	безпосереднього керівника (див. додаток 1)
особа входить до складу колегіального органу і під час виконання повноважень в такому органі у неї виник конфлікт інтересів	колегіальний орган
особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності безпосереднього керівника	визначений законом орган Національне агентство з питань запобігання корупції (див. додаток 2) керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення

В окремих випадках у Законі відсутня чітка відповідь на питання про те, кого слід повідомляти про конфлікт інтересів.

Наприклад, у період тимчасової відсутності керівника у державному органі, на підприємстві, в установі, організації обов'язки керівника виконує інший працівник, зокрема заступник керівника.

У цьому випадку *особа, яка виконує обов'язки керівника*, не може на виконання вимог ст. 28 Закону повідомити про конфлікт інтересів безпосереднього керівника, оскільки такий керівник відсутній, а також не має підстав повідомляти про конфлікт інтересів Національне агентство, адже обіймає посаду, яка передбачає наявність безпосереднього керівника.

Зважаючи на те, що конфлікт інтересів має бути врегульований, рекомендуємо виконувачеві обов'язків керівника повідомляти про конфлікт інтересів у порядку, передбаченому для керівника, а особам, яким надійшли такі повідомлення, – вживати заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.



Закон покладає обов'язок повідомляти про конфлікт інтересів виключно на особу, у якої виник конфлікт інтересів, та не зобов'язує інших осіб, у тому числі спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, повідомляти про такий конфлікт інтересів.

У якій формі слід повідомляти про конфлікт інтересів?

У Законі не зазначено, у якій саме формі слід повідомляти про конфлікт інтересів. Однак Національне агентство рекомендує здійснювати повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі з реєстрацією відповідно до існуючої системи діловодства. Письмове повідомлення, по-перше, буде документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге – дасть можливість безпосередньому керівнику детально проаналізувати ситуацію та визначитися із оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

3.3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів

За порушення зазначеного обов'язку передбачено адміністративну відповідальність згідно з ч. 2 ст. 172⁷ КУпАП.

3.4. Вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів

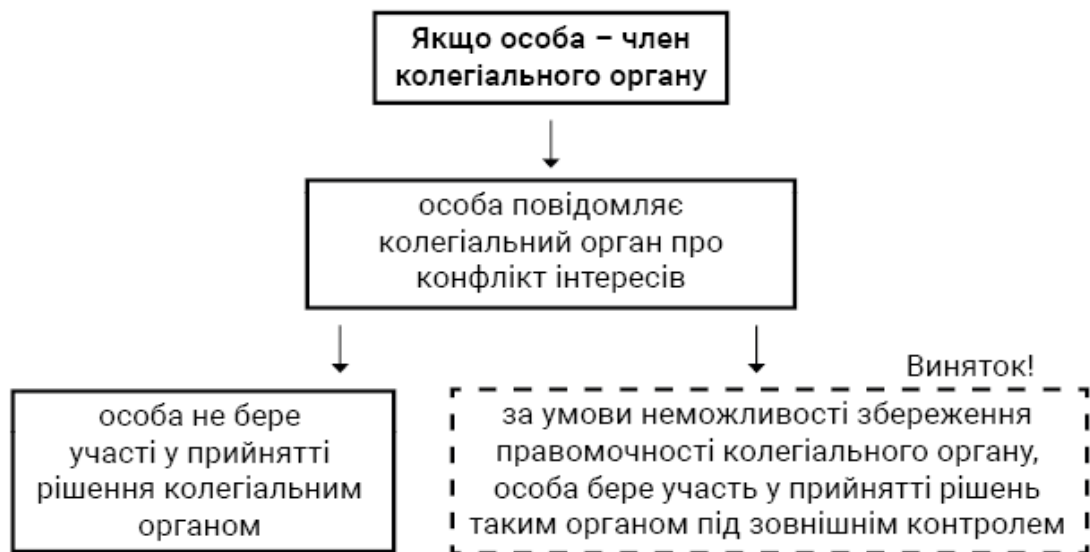
Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, зобов'язаний:

- після отримання повідомлення про наявність конфлікту інтересів прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи протягом 2-х робочих днів. Також керівник має повідомити відповідну підлеглу особу про прийняте рішення;
- якщо йому стало відомо про наявність конфлікту інтересів (від інших осіб, із повідомлень про корупцію, з листів Національного агентства тощо), вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

! Враховуючи п. 1 ч. 1 ст. 28 та абз. 2 ч. 3 ст. 28 Закону Національне агентство у випадку одержання від особи (яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника) повідомлення про наявність конфлікту інтересів роз'яснює порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

При цьому Національне агентство, на відміну від безпосереднього керівника особи, в якій виник конфлікт інтересів, не наділене повноваженнями приймати рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.

3.5. Алгоритм дій у випадку виникнення конфлікту інтересів

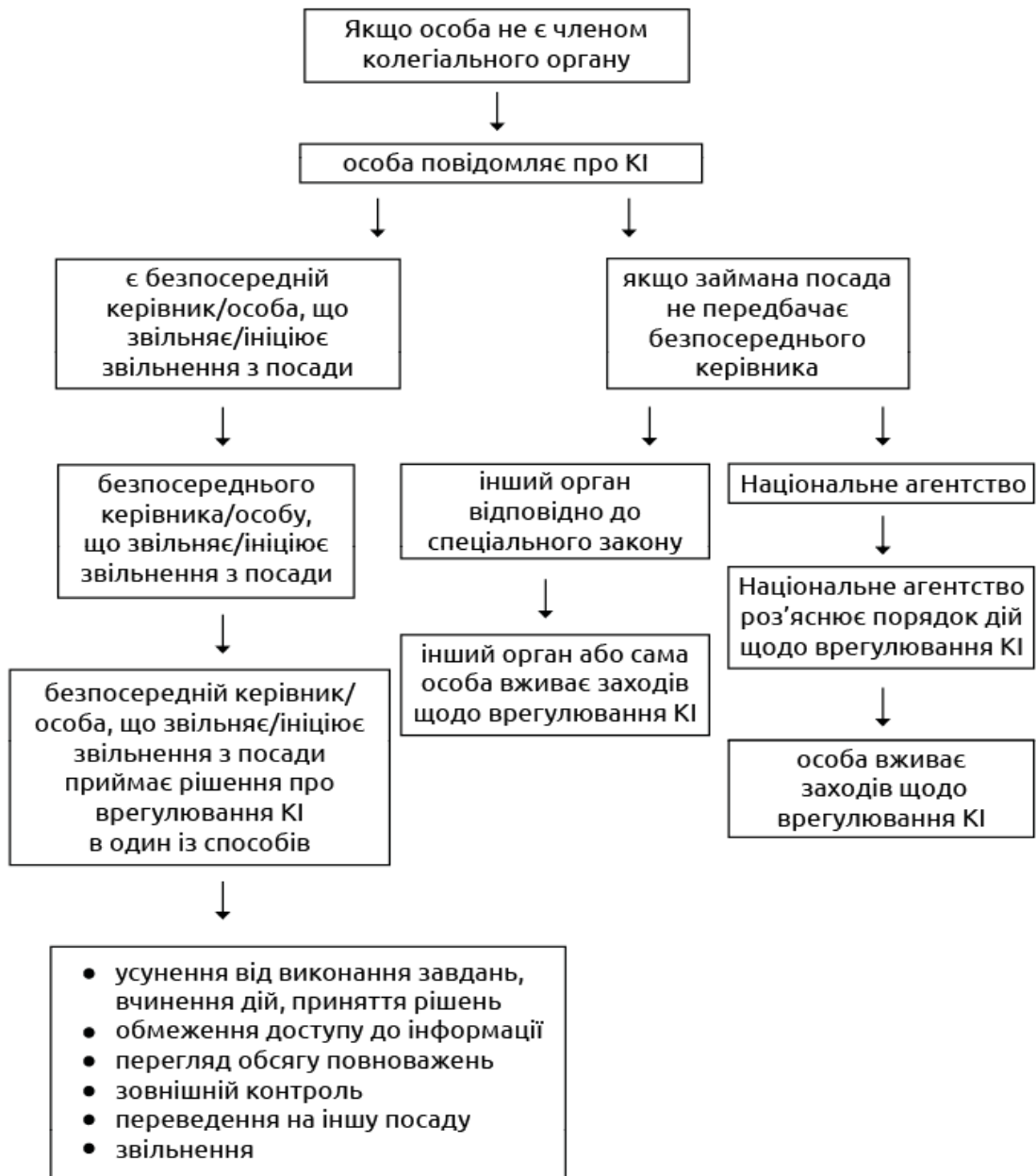


Більше інформації про врегулювання конфлікту інтересів, який виникає в особи під час роботи у складі колегіального органу (ч. 2 ст. 35¹ Закону), наведено у п. 6.7 розділу 6 Методичних рекомендацій.

У разі якщо спеціальним законодавством передбачено інший порядок врегулювання конфлікту інтересів у члена колегіального органу, застосовуються норми спеціального законодавства.

Наприклад, ст. 59¹ Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» передбачено особливий порядок врегулювання конфлікту інтересів у окремих категорій посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад під час їхньої участі у засіданнях місцевих рад, інших колегіальних органів.

Детальна інформація про врегулювання конфлікту інтересів у зазначених осіб розглянута у пп. 6.6.1 та пп. 6.6.2 п. 6.6 розділу 6 Методичних рекомендацій.



! У деяких категорій осіб (суддя, прокурор, слідчий, дізнавач), за певних обставин, конфлікт інтересів врегульовується у порядку, визначеному процесуальним законом, – шляхом відводу / самовідводу.

У разі виникнення реального конфлікту інтересів особа зобов'язана не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах такого конфлікту інтересів до його врегулювання.

4. ДІЇ ОСОБИ У РАЗІ ІСНУВАННЯ СУМНІВІВ ЩОДО НАЯВНОСТІ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

1. Для випадків, коли у особи існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, Національне агентство підготувало покрокову інструкцію для вирішення цього питання самостійно.

Крок 1 – визначити, чи поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на особу

Найперше особі, яка має сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів, необхідно визначити, чи належить вона до кола тих, на кого поширюється вимога щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (тобто чи належить вона до осіб, зазначених у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону).

Перелік осіб, на яких поширюються вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, наведений у розділі І Методичних рекомендацій.

У разі якщо особа не належить до осіб, зазначених у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на неї не поширюються, відповідно, конфлікт інтересів саме в розумінні Закону не може виникати.

Крок 2 – визначити, чи є у особи приватний інтерес у певній ситуації

Наступним кроком є аналіз ситуації, у якій в особи виник сумнів щодо наявності конфлікту інтересів. Особі потрібно визначитись, чи є у неї приватний інтерес у певній ситуації, тобто чи заінтересована вона в тому, щоб окремі рішення чи дії були вчинені на її користь чи на користь інших фізичних або юридичних осіб.

Детальна інформація про типові обставини та ситуації, що свідчать про наявність у особи приватного інтересу чи зумовлюють його виникнення, наведена у п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій.

У разі відсутності приватного інтересу конфлікт інтересів не виникає.

Крок 3 – визначити, чи може особа приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес.

Важливою складовою встановлення наявності конфлікту інтересів є аналіз службових / представницьких повноважень. Особі потрібно встановити, чи наділена вона службовими повноваженнями, під час реалізації яких вона може приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї існує приватний інтерес.

У разі відсутності у особи таких повноважень конфлікт інтересів не виникає.

Крок 4 – визначити, чи є повноваження особи дискреційними

Особі потрібно визначити, чи може вона під час вирішення питання, у якому у неї наявний приватний інтерес, діяти на власний розсуд, обираючи з декількох можливих різних варіантів дій, рішень, або навпаки не вчиняти дію, не приймати рішення (тобто бездіяти).

Визначення дискреційних повноважень та приклади наявності / відсутності дискреційних повноважень наведено у пп. 2.3.1, 2.3.2 п. 2.3 розділу 2 Методичних рекомендацій.

Якщо повноваження особи не є дискреційними, конфлікт інтересів не виникає.

Отже, конфлікт інтересів може існувати у особи, зазначеної у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, в ситуації, коли:

- в особи наявний приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, ст. 1 Закону);

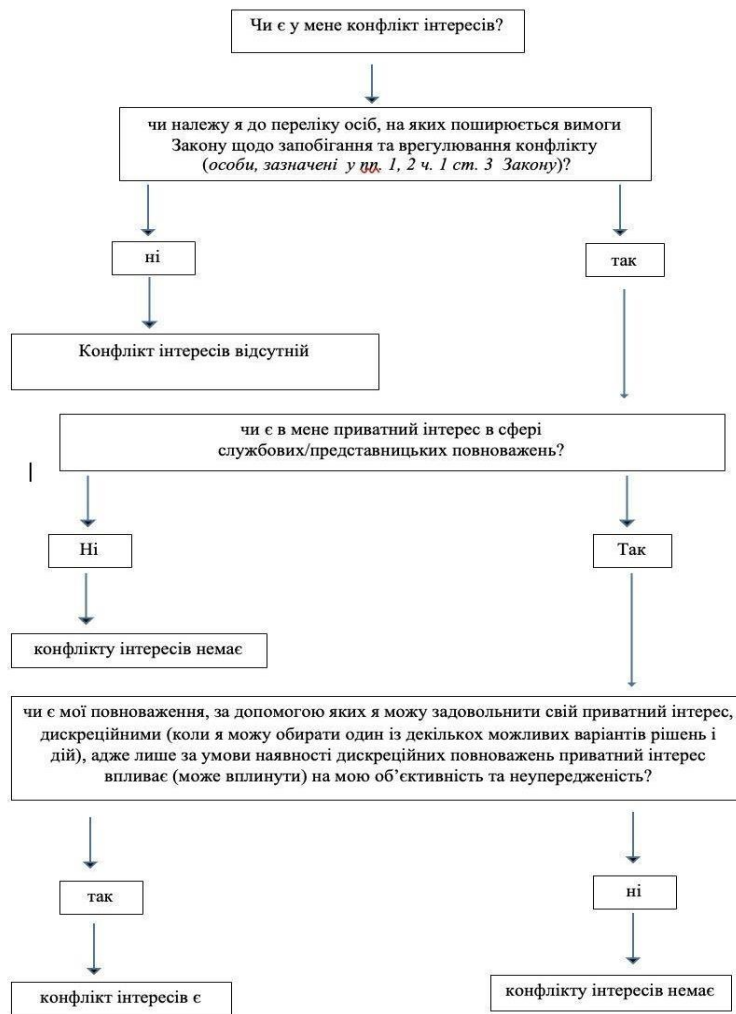
- в особи наявні службові / представницькі повноваження, під час реалізації яких вона може вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, в якому у неї наявний приватний інтерес;

- такі службові/представницькі повноваження мають дискреційний характер (тобто є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень).

Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів.

За відсутності принаймні однієї із складових – службових / представницьких повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

Експрес-тест на виявлення конфлікту інтересів⁴



2. Якщо особа має сумнів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона також має право звернутися за роз'ясненням до Національного агентства в порядку ч. 5 ст. 28 Закону. Рекомендована форма відповідного звернення розміщена в додатку 4 до Методичних рекомендацій.

Рекомендуємо звертатись за таким роз'ясненням до Національного агентства у разі, якщо самостійно не вдалось встановити наявність або відсутність конфлікту інтересів.

Звернення особи до Національного агентства для отримання такого роз'яснення має *передувати* вчиненню нею дій, прийняттю рішень в ситуації, у якій у неї існує сумнів щодо наявності конфлікту інтересів.

Правом на отримання роз'яснення в порядку ч. 5 ст. 28 Закону наділені особи, які мають сумніви щодо наявності *саме у них* конфлікту інтересів. Інші особи отримують загальні роз'яснення щодо застосування положень Закону (без висновків про наявність / відсутність конфлікту інтересів у конкретній ситуації) в порядку п. 15 ч. 1 ст. 11 Закону.

⁴ Тест на виявлення конфлікту інтересів можна також пройти на офіційному вебсайті Національного агентства за посиланням: <https://cutt.ly/ywyBOyu7>

Для отримання максимально чіткого роз'яснення в порядку ч. 5 ст. 28 Закону у зверненні до Національного агентства потрібно зазначити інформацію, необхідну для надання роз'яснення щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів, та додати відповідні документи.

Інформація, необхідна для надання роз'яснення щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів, повинна містити:

- відомості про належність особи до суб'єктів, визначених в п.п. 1, 2 Закону (на яких поширюються вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів), із зазначенням посади / статусу;
- опис ситуації, в якій особі необхідно реалізувати повноваження (вчинити дії, прийняти рішення) та стосовно якої є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів;
- відомості про конкретне повноваження (дію, рішення), у зв'язку з реалізацією якого існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів;
- інформацію, що розкриває зміст таких повноважень та способів їх реалізації;
- інформацію, що розкриває зміст приватного інтересу.

Відсутність у зверненні вказаної інформації може унеможливити надання роз'яснення щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів у особи.

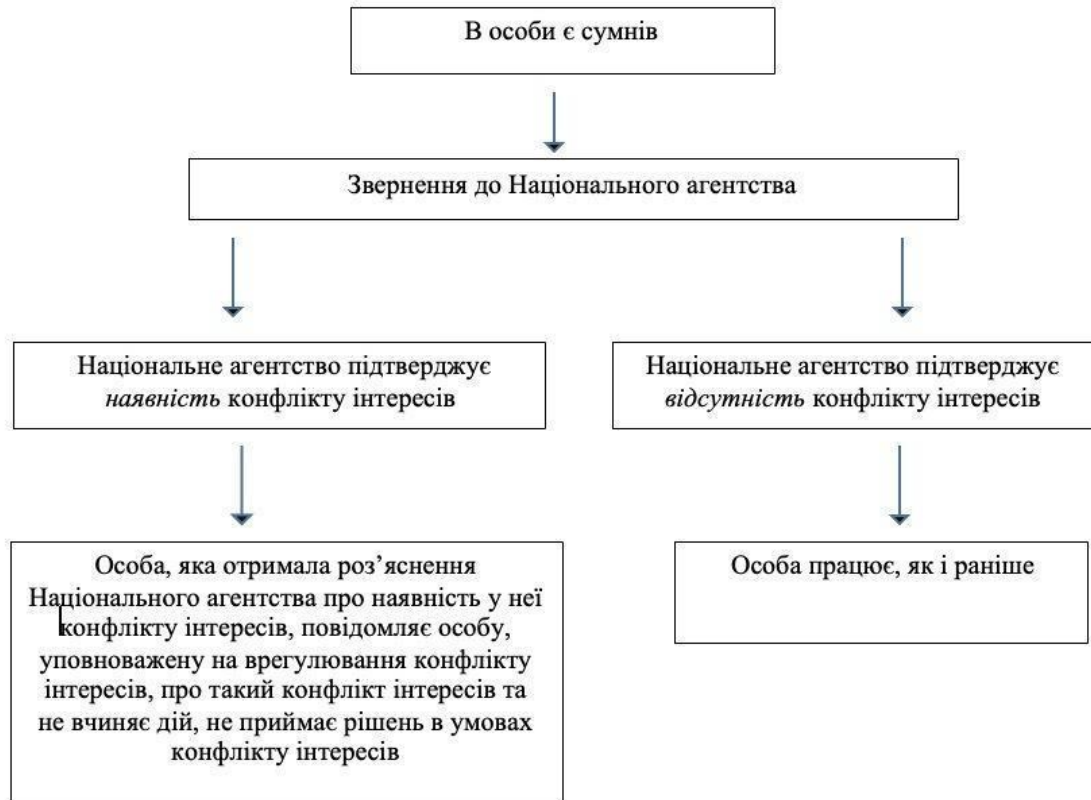
! У зверненні до Національного агентства не потрібно вказувати всі повноваження, якими наділена особа, а лише ті конкретні, у зв'язку з реалізацією яких у особи існують сумніви щодо наявності у неї конфлікту інтересів.

Наприклад, у разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів у зв'язку з тим, що вона та її близька особа працюють разом в одній організації, у зверненні необхідно вказати не всі повноваження, якими наділена особа, а лише ті, під час реалізації яких виникли сумніви щодо наявності конфлікту інтересів. Тобто ті повноваження, які можуть бути реалізовані стосовно близької особи.

В окремих випадках слід розкрити зміст таких повноважень, порядок їх реалізації, а також зазначити, які рішення, дії можуть бути прийняті, вчинені за результатами їх реалізації.

Наприклад, якщо сумніви щодо наявності конфлікту інтересів виникли у зв'язку з наявністю повноваження щодо встановлення стимулюючих виплат працівникам (серед яких є близька особа), до звернення слід додавати копії документів, які визначають порядок встановлення відповідних стимулюючих виплат.

Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів (ч. 6 ст. 28 Закону).



5. ЗОВНІШНЄ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

! Щодо обмеження спільної роботи близьких осіб дивіться розділ 12 Методичних рекомендацій.

Яким чином керівнику обрати належний захід врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого?

Публічні службовці зобов'язані повідомляти безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) особи з посади, про наявність у них потенційного або реального конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вони дізналися або повинні були дізнатися про наявність конфлікту інтересів (детальніше дивіться розділ 3 Методичних рекомендацій).

Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) особи з посади приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у відповідної особи протягом 2-х днів після отримання повідомлення від неї про конфлікт інтересів.

Керівник зобов'язаний прийняти рішення про врегулювання конфлікту інтересів у відповідної особи також у випадку, якщо йому стало відомо про конфлікт інтересів від інших осіб, із повідомлень про корупцію, з листів Національного агентства тощо, та повідомити про це відповідну особу.

5.1. Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 3) перегляд обсягу службових повноважень особи;
- 4) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

Кожен із заходів врегулювання конфлікту інтересів має свою *специфіку*, адже обирається залежно від низки таких умов (див. таблицю):

- вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- тривалість конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- суб'єкт прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);
- наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання;
- наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу (щодо переведення);

- можливість залучення до прийняття рішень інших працівників (щодо усунення від виконання завдання).

5.2. Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів

№ з/п	Вид заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів	Умови застосування
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)	• реальний чи потенційний • тимчасовий • є можливість залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації
2	обмеження доступу особи до певної інформації (ст. 31 Закону)	• реальний чи потенційний • постійний • конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом до певної інформації • є можливість продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови обмеження доступу до інформації • є можливість доручити роботу з відповідною інформацією іншому працівнику
3	перегляд обсягу службових повноважень особи (ст. 32 Закону)	• реальний чи потенційний • постійний • конфлікт інтересів пов'язаний з конкретним повноваженням особи • є можливість продовження належного виконання особою службових завдань у разі такого перегляду • є можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника
4	застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень (ст. 33 Закону) Форми: 1) перевірка стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються, з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів; 2) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника;	• реальний чи потенційний • постійний чи тимчасовий • конфлікт інтересів неможливо врегулювати шляхом усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, відсутні підстави для її переведення на іншу посаду. ! На особу не можна покладати повноваження щодо здійснення зовнішнього контролю при врегулюванні конфлікту інтересів у її керівника чи іншої особи, яка може приймати щодо неї рішення розпорядчого характеру. Це зумовить

	3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу	виникнення конфлікту інтересів у особи, яка здійснюватиме зовнішній контроль.
5	переведення особи на іншу посаду (ч. 1 ст. 34 Закону)	● реальний чи потенційний ● постійний ● конфлікт інтересів неможливо врегулювати шляхом усунення 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 ● наявна вакантна посада, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи ● наявна згода особи на переведення
6	звільнення особи (ч. 2 ст. 34 Закону)	● реальний чи потенційний ● постійний ● конфлікт інтересів не може бути врегульований в інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди особи на переведення або на позбавлення приватного інтересу

! Застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів можливе лише за наявності всіх перелічених умов (для конкретного заходу). Якщо будь-яка з умов відсутня, конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна.

Можливість застосування того чи іншого способу врегулювання конфлікту інтересів залежить від характеру конфлікту інтересів.

Тривалість конфлікту інтересів	
Конфлікт інтересів має <i>постійний</i> характер	Конфлікт інтересів має <i>тимчасовий</i> характер
● обмеження доступу особи до певної інформації, ● перегляд обсягу службових повноважень особи ● застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень ● переведення особи на іншу посаду, ● звільнення особи	● усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів ● застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень

! Будь-який захід врегулювання конфлікту інтересів застосовується виключно до особи, у якої виникає конфлікт інтересів (зазвичай такою особою є керівник). Такі заходи не можуть застосовуватися до інших осіб, спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, тобто підпорядкованих осіб.

Наприклад, у підпорядкуванні директора підприємства на посаді економіста працює його дружина. Для врегулювання конфлікту інтересів вирішено застосувати такий захід, як звільнення з посади. Оскільки конфлікт інтересів наявний саме у директора, а не його дружини, то звільненню з посади буде підлягати директор.

У випадку, коли конфлікт інтересів виникає в особи, уповноваженої на виконання функцій держави та місцевого самоврядування (п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону), у зв'язку з підпорядкуванням їй близької особи (абз. 4 ч. 1 ст. 1 Закону), при прийнятті рішення щодо обрання певного способу врегулювання конфлікту інтересів слід враховувати вимоги ст. 27 Закону. З алгоритмом дій особи, в якій конфлікт інтересів виник за наведених обставин, а також її керівника (чи іншої особи, яка зобов'язана врегулювати конфлікт інтересів) можна ознайомитися у розділі 12 Методичних рекомендацій.

5.3. Особливості застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень

Зовнішній контроль є найбільш поширеним заходом зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів і може бути застосований як при врегулюванні реального конфлікту інтересів, так і потенційного конфлікту інтересів.

Перед тим як застосовувати цей захід, насамперед слід визначитись, чи можна врегулювати конфлікт інтересів в інший спосіб, а саме:

- усунути особу від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті (*якщо врегульовується реальний конфлікт інтересів*),
- обмежити доступ до інформації (*якщо врегульовується реальний конфлікт інтересів*),
- переглянути службові повноваження (*якщо врегульовується реальний та потенційний конфлікт інтересів*).

Якщо в такі способи конфлікт інтересів не може бути врегульований, а також немає підстав для переведення особи на іншу посаду, зокрема через відсутність її згоди на це, застосовується зовнішній контроль.

Застосування зовнішнього контролю має відбуватись з дотриманням вимог ст. 33 Закону.

Так, у рішенні про застосування зовнішнього контролю (наприклад, у наказі), серед іншого, визначається:

1. Форма зовнішнього контролю.

Можливі форми зовнішнього контролю визначені в ч. 2 ст. 33 Закону, але найпоширенішою його формою є 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 з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів.

! При застосуванні зовнішнього контролю перевірятись може зміст як *проектів рішень* (перевірка здійснюється до прийняття рішень відповідною особою), так і прийняте *рішення* (тобто перевірка здійснюється вже після прийняття рішення відповідною особою).

2. *Особа, яка буде уповноважена на здійснення зовнішнього контролю (далі – уповноважена особа).*

Закон не містить вимог до уповноваженої особи. Водночас уповноваженою особою не може бути особа, яка є підлеглою особи, конфлікт інтересів у якої врегульовується, або перебуває з нею в дружніх, сімейних, особистих стосунках. Недотримання цього правила зумовить виникнення нового конфлікту інтересів – у уповноваженої особи.

3. *Обов'язки особи, у якої виник конфлікт інтересів, у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю.*

До таких обов'язків може належати, зокрема, обов'язок надавати (надати) уповноваженій особі для перевірки:

- інформацію про дії, які планується вчинити з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше ніж, наприклад, два робочих дні до запланованої дати;

- інформацію про результати виконання завдань (завдання), які (яке) стосуються питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше, наприклад, наступного робочого дня після виконання завдання;

- проекти рішень, які розробляються, погоджуються, приймаються особою та які стосуються питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше, наприклад, наступного робочого дня, після підготовки, погодження проекту рішення;

- рішення, які приймаються особою та які стосуються питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше, наприклад, наступного робочого дня, після прийняття відповідних рішень.

Це лише можливі варіанти визначення обов'язків особи, у якої конфлікт інтересів. Такі обов'язки можуть бути іншими. Питання про те, які саме визначити обов'язки для особи, у якої конфлікт інтересів, в кожному конкретному випадку вирішує керівник (особа, яка врегульовує конфлікт інтересів). Завдання керівника – визначити такі обов'язки особи (у якої конфлікт інтересів), виконання яких є необхідним для забезпечення належного здійснення уповноваженою особою зовнішнього контролю.

Суть такого засобу врегулювання конфлікту інтересів, як зовнішній контроль, полягає в тому, що особа *вчиняє дії, приймає рішення* з питання, у якому у неї є приватний інтерес, але вона це здійснює під зовнішнім контролем, що має усувати ризик (можливість) впливу приватного інтересу на її об'єктивність та неупередженість. Таким чином, конфлікт інтересів вважається врегульованим, а особа під час вчинення відповідних дій, прийняття відповідних рішень, не є такою, що діє в умовах реального конфлікту інтересів.

Можливі ситуації, коли особа, для якої встановлено обов'язок надати уповноваженій особі на перевірку проект рішення з питання, у якому наявний приватний інтерес, не робить цього, і приймає рішення без відповідної перевірки уповноваженої особи. В такому випадку рішення приймається поза межами зовнішнього контролю (з порушенням рішення про

застосування зовнішнього контролю) і може бути визнано таким, що прийнято в умовах реального конфлікту інтересів.

Приклад застосування зовнішнього контролю при врегулюванні конфлікту інтересів.

На комунальному підприємстві на посаді керівника такого підприємства працює батько, а на посаді головного бухгалтера – його донька.

У керівника підприємства наявний потенційний конфлікт інтересів, про який він повідомив міського голову. Міський голова прийняв рішення про врегулювання потенційного конфлікту інтересів у керівника підприємства шляхом застосування зовнішнього контролю за здійсненням керівником підприємства повноважень стосовно його доньки (головного бухгалтера).

Особою, уповноваженою на проведення зовнішнього контролю, визначив керівника управління міської ради, а у разі його відсутності – заступника керівника управління міської ради.

Уповноважену особу зобов'язано проводити зовнішній контроль у формі перевірки організації, стану та результатів виконання завдання, вчинення дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються керівником підприємства з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів.

Керівника підприємства зобов'язано створити необхідні умови для здійснення уповноваженою особою зовнішнього контролю, у тому числі шляхом надання уповноваженій особі для перевірки інформації про дії, які планується вчинити щодо доньки (головного бухгалтера), проекти рішень, які стосуються доньки, зокрема, призначення їй стимулюючих виплат.

Уповноваженій особі доручено погоджувати проекти рішень, які приймаються керівником підприємства та стосуються його доньки (головного бухгалтера).

В описаному випадку потенційний конфлікт інтересів у керівника підприємства врегульовано, і коли у нього з'являється необхідність вчинити дії чи прийняти рішення щодо своєї доньки (головного бухгалтера), реальний конфлікт інтересів у нього не виникає, за умови, що керівник підприємства дотримується вимог рішення про врегулювання конфлікту інтересів і виконує обов'язки, визначені таким рішенням.

Якщо керівник підприємства, наприклад, прийме рішення про преміювання своєї доньки без погодження з уповноваженою особою, це рішення буде таким, що прийнято в умовах реального конфлікту інтересів, і тягнучим відповідальність згідно із законодавством.

6. ОСОБЛИВОСТІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ, ЩО ВИНИК У ДІЯЛЬНОСТІ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ, УПОВНОВАЖЕНИХ НА ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ АБО МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Правила врегулювання конфлікту інтересів у діяльності окремих категорій осіб, окрім Закону, визначаються законами, які регулюють засади діяльності та статус відповідних посадових осіб та органів.

До таких осіб належать:

- народні депутати України (п. 6.1 розділу 6);
- члени Кабінету Міністрів України (п. 6.2 розділу 6);
- керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України (п. 6.3 розділу 6);
- судді (п. 6.4 розділу 6);
- судді Конституційного Суду України (п. 6.5 розділу 6);
- голови та заступники голів обласних та районних рад (п. 6.6 розділу 6);
- міські, сільські, селищні голови, секретарі міських, сільських, селищних рад (п. 6.6 розділу 6);
- депутати місцевих рад (п. 6.6 розділу 6).

6.1. Конфлікт інтересів у діяльності народних депутатів України

6.1.1. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності народних депутатів під час пленарного засідання Верховної Ради України

Правила врегулювання конфлікту інтересів у діяльності народних депутатів визначаються Регламентом Верховної Ради України.

Народний депутат бере участь на пленарних засіданнях в обговоренні питань, щодо яких у нього наявний конфлікт інтересів, а також у голосуванні з таких питань *за умови публічного оголошення про конфлікт інтересів* під час пленарного засідання Верховної Ради України, на якому розглядається відповідне питання (ч. 1 ст. 31¹, ч. 6 ст. 37 Регламенту Верховної Ради України).

Отже, у ситуації конфлікту інтересів народні депутати можуть брати участь у розгляді, підготовці, прийнятті рішень Верховною Радою України за сукупності таких умов:

- народний депутат самостійно публічно заявляє про конфлікт інтересів (про що вноситься відповідний запис до протоколу засідання Верховної Ради України);
- публічне оголошення про конфлікт інтересів здійснюється під час засідання Верховної Ради України *до початку розгляду питання*, що становить приватний інтерес народного депутата.

6.1.2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, що виникає у зв'язку з участю народних депутатів у роботі колегіальних органів

Регламент Верховної Ради України не містить спеціальних правил щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, що виникає у зв'язку з участю народного депутата в роботі колегіальних органів (постійних та інших комісій Верховної Ради України, робочих груп тощо).

! У випадку виникнення конфлікту інтересів під час засідань колегіальних органів народному депутату слід керуватися правилами, встановленими в ч. 2 ст. 35¹ Закону, а саме: не брати участі у прийнятті рішення відповідним органом.

Про конфлікт інтересів народного депутата може заявити будь-який інший член колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів народного депутата як члена колегіального органу заноситься до протоколу засідання колегіального органу.

Верховна Рада України може прийняти рішення про утворення тимчасової спеціальної комісії для підготовки та попереднього розгляду питань, а також для підготовки і доопрацювання проектів законів та інших актів Верховної Ради України на правах головного комітету, якщо предмет правового регулювання таких проектів не належить до предметів відання комітетів, утворених Верховною Радою України, крім випадку, передбаченого ч. 9 ст. 146 Регламенту (ст. 85 Регламенту Верховної Ради України).

Не може бути обраний до складу тимчасової спеціальної комісії народний депутат, у якого в разі обрання виникне реальний чи потенційний конфлікт інтересів із питань, для підготовки і попереднього розгляду яких утворюється відповідна комісія.

! Для реалізації вказаної норми передбачений обов'язок народного депутата, кандидатура якого запропонована депутатською фракцією (депутатською групою) до складу тимчасової спеціальної комісії, повідомити Верховну Раду України про неможливість брати участь у роботі тимчасової спеціальної комісії за наявності зазначеної підстави.

Тимчасова спеціальна комісія утворюється з числа народних депутатів, які дали на це згоду.

Аналогічні по суті правила застосовуються і при формуванні тимчасових слідчих комісій Верховної Ради України (ст. 87 Регламенту Верховної Ради України).

Якщо конфлікт інтересів виникає у народного депутата вже після включення його до складу відповідної комісії, він не має права брати участі в голосуванні з відповідного питання. Це впливає з ч. 2 ст. 35¹ Закону та ст. 21 Закону України «Про тимчасові слідчі комісії і тимчасові спеціальні комісії Верховної Ради України».

6.1.3. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності народних депутатів під час реалізації повноважень одноосібно

Народні депутати повинні дотримуватися вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів не лише під час участі в засіданнях Верховної Ради України та роботі колегіальних органів, а й при виконанні інших службових або представницьких повноважень (ч. 1 ст. 28 Закону).

Народні депутати зобов'язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів (п. 3 ч. 1 ст. 28 Закону). Згідно з положеннями Закону України «Про статус народного депутата України»:

- народному депутату надається право самостійно здійснювати персональний підбір кандидатур на посаду помічників-консультантів, особисто здійснювати розподіл місячного фонду оплати праці між ними. Отже, письмове подання до Керівника Апарату Верховної Ради України про призначення помічником-консультантом не на громадських засадах особи, з якою народний депутат пов'язаний позаслужбовими відносинами (член сім'ї чи інша близька особа тощо), буде свідчити про вчинення народним депутатом дії в умовах реального конфлікту інтересів;

- народному депутату на строк виконання депутатських повноважень видається дипломатичний паспорт. У разі якщо дипломатичний паспорт буде використано народним депутатом для перетину кордону не у зв'язку з депутатською діяльністю, а у приватних інтересах, матиме місце порушення вимог п. 3 ч. 1 ст. 28 Закону;

- народний депутат не повинен використовувати депутатський мандат у особистих, зокрема корисливих, цілях (ч. 3 ст. 8 Закону України «Про статус народного депутата України»).

Непоодинокими є випадки звернення народних депутатів до державних органів, установ, організацій з метою отримання інформації та впливу на прийняття рішень у власних інтересах, а також внесення ними аналогічних депутатських запитів на засідання Верховної Ради України з використанням повноважень, визначених у ст.ст. 15, 16 Закону України «Про статус народного депутата України».

! Направлення таких депутатських звернень, а також внесення запитів суперечить положенням п. 3 ч. 1 ст. 28 Закону, свідчить про *вчинення народним депутатом дій в умовах реального конфлікту інтересів* та може бути підставою для притягнення його до адміністративної відповідальності, передбаченої ч. 2 ст. 172⁷ КУпАП.

! Народним депутатам заборонено звертатися до правоохоронних органів із пропозиціями, вказівками, вимогами щодо питань діяльності відповідного органу в конкретних кримінальних провадженнях при направленні депутатських звернень та запитів до таких органів (див. рішення Конституційного Суду України від 11.04.2000 № 4-рп/2000 у справі № 1-19/2000, від 20.03.2002 № 4-рп/2002 у справі № 1-11/2002).

6.2. Конфлікт інтересів у діяльності членів Кабінету Міністрів України

Правила врегулювання конфлікту інтересів у члена Кабінету Міністрів України передбачені в ст. 45¹ Закону України «Про Кабінет Міністрів України».

У разі виникнення у члена Кабінету Міністрів України реального чи потенційного конфлікту інтересів він зобов'язаний не пізніше наступного робочого дня письмово поінформувати про це Кабінет Міністрів України.

! Член Кабінету Міністрів України не може брати участі у розгляді, підготовці та прийнятті рішень, виконувати інші повноваження у питаннях, щодо яких у нього наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів.

У разі неможливості врегулювання конфлікту інтересів члена Кабінету Міністрів України у зазначений спосіб та неусунення ним конфлікту інтересів самостійно Прем'єр-міністр України звертається до Верховної Ради України з *поданням про звільнення з посади* вказаного

члена Кабінету Міністрів України (стосовно Міністра закордонних справ України та Міністра оборони України таке подання вноситься за згодою Президента України).

6.3. Конфлікт інтересів у діяльності керівників центральних органів виконавчої влади

Правила врегулювання конфлікту інтересів у діяльності керівників центральних органів виконавчої влади передбачені в ст. 19 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади».

У разі виникнення у керівника центрального органу виконавчої влади реального чи потенційного конфлікту інтересів він зобов'язаний не пізніше наступного робочого дня письмово поінформувати про це міністра, який спрямовує та координує відповідний центральний орган виконавчої влади, крім керівника центрального органу виконавчої влади із спеціальним статусом, який зобов'язаний поінформувати у вказаному випадку Кабінет Міністрів України.

За результатами розгляду зазначеної інформації міністр, який спрямовує та координує відповідний центральний орган виконавчої влади, а у випадках виникнення конфлікту інтересів у керівника центрального органу виконавчої влади із спеціальним статусом – Кабінет Міністрів України приймає рішення про здійснення заходів, передбачених Законом, із врегулювання конфлікту інтересів відповідного керівника центрального органу виконавчої влади та здійснює контроль за їх реалізацією.

6.4. Конфлікт інтересів у діяльності суддів

На суддів поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ч. 1 ст. 28, пп. «г» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону).

Правила врегулювання конфлікту інтересів у діяльності суддів визначаються законами, які регулюють статус суддів та засади організації діяльності судів (ч. 1 ст. 35¹ Закону).

Конфлікт інтересів у діяльності суддів, відряджених до Вищої ради правосуддя на час виконання повноважень членів Вищої ради правосуддя, вирішується у порядку врегулювання конфлікту інтересів, який виникає в осіб під час роботи у складі колегіального органу (п. 6.7 розділу 6 Методичних рекомендацій).

! Нормативно-правовим актом для суддів є Закон України «Про судоустрій і статус суддів»:

- контроль за додержанням вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів у діяльності суддів покладається на Раду суддів України (п. 6 ч. 8 ст. 133);
- Рада суддів України приймає рішення про врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів у діяльності суддів, якщо конфлікт інтересів не може бути врегульований у порядку, визначеному процесуальним законом.

Інших повноважень з цього питання Раді суддів України не надано. Зокрема, надання роз'яснень з питань конфлікту інтересів у суддів належить згідно із Законом до повноважень Національного агентства.

Конфлікт інтересів, який не може бути врегульований у порядку, визначеному процесуальним законом, включає випадки, у яких він виникає поза межами здійснення правосуддя.

У разі наявності в судді потенційного або реального конфлікту інтересів, не пов'язаного зі здійсненням ним правосуддя, суддя зобов'язаний не пізніше наступного робочого дня з моменту виникнення такого конфлікту інтересів у письмовій формі повідомити про це Раду суддів України. Після повідомлення Рада суддів України вживає заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів (ч. 10 ст. 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Вирішення конфлікту інтересів у процесуальний спосіб визначається:

- Цивільним процесуальним кодексом України;
- Кодексом адміністративного судочинства України;
- Господарським процесуальним кодексом України;
- Кримінальним процесуальним кодексом України.

Зазначеними нормативно-правовими актами передбачений такий процесуальний інструмент врегулювання конфлікту інтересів, як відвід/самовідвід.

! Оскільки КУпАП не містить положень щодо відводу/самовідводу судді під час розгляду справ про адміністративні правопорушення, суддям рекомендується реалізовувати право на самовідвід, застосовуючи аналогію закону.

У разі виникнення конфлікту інтересів, який може бути врегульований у процесуальний спосіб (самовідвід, відвід), суддя врегулює його самостійно без повідомлення Ради суддів України.

6.5. Конфлікт інтересів у суддів Конституційного Суду України

У разі виникнення конфлікту інтересів у судді КС він не може брати участі у підготовці, розгляді та прийнятті рішень, виконувати інші повноваження у питаннях, щодо яких у нього наявний конфлікт інтересів.

Про конфлікт інтересів суддя КС повинен протягом 1 робочого дня письмово проінформувати КС та заявити самовідвід. Із тих самих підстав відвід судді КС можуть заявити особи, які є учасниками конституційного провадження (ст. 60 Закону України «Про Конституційний Суд України»).

Відвід (самовідвід) застосовується, зокрема, якщо:

- суддя КС безпосередньо або опосередковано заінтересований у результаті розгляду справи;
- суддя КС є членом сім'ї або близьким родичем осіб, які беруть участь у справі;
- є інші обставини, що викликають сумнів в об'єктивності та неупередженості судді КС.

Неповідомлення суддею КС про наявність у нього реального конфлікту інтересів, вчинення ним дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів тягне за собою відповідальність згідно зі ст. 172⁷ КУпАП.

6.6. Конфлікт інтересів у діяльності деяких категорій посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад⁵

6.6.1. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час засідань місцевих рад

Особливості врегулювання конфлікту інтересів у голів, заступників голів обласних та районних рад, міських, сільських, селищних голів, секретарів міських, сільських, селищних рад, депутатів місцевих рад визначаються законами, які регулюють статус відповідних осіб та засади організації відповідних органів (ст. 35¹ Закону).

Ст. 59¹ Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» передбачає особливий порядок врегулювання конфлікту інтересів під час їхньої участі у засіданнях відповідних рад.

Так, для врегулювання конфлікту інтересів, який виникає у зазначених вище осіб під час участі у засіданні відповідної ради, потрібно (ч.ч. 1, 3 ст.59¹ цього Закону):

- самостійно публічно повідомити про конфлікт інтересів (про що вноситься відповідний запис до протоколу засідання ради);
- не брати участь у розгляді, підготовці, прийнятті рішення (у зв'язку з яким виник конфлікт інтересів) відповідною радою.

Виняток. Якщо неучасть зазначених осіб у прийнятті рішення призведе до втрати повноважності відповідної ради, особи, у яких наявний конфлікт інтересів, беруть участь у прийнятті такого рішення за умови публічного самостійного повідомлення про конфлікт інтересів під час засідання (ч. 2 ст. 59¹ Закону «Про місцеве самоврядування в Україні»).

Рада в межах своїх повноважень приймає нормативні та інші акти у формі рішень. Рішення приймаються на пленарному засіданні ради після обговорення більшістю депутатів від її загального складу, крім випадків, передбачених цим Законом. При встановленні результатів голосування до загального складу сільської, селищної, міської ради включається сільський, селищний, міський голова, якщо він бере участь у пленарному засіданні ради, і враховується його голос (ч.ч. 1, 2 ст. 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

Сільська, селищна, міська, районна у місті (у разі її створення), районна, обласна рада проводить свою роботу сесійно. Сесія складається з пленарних засідань ради, а також засідань її постійних комісій (ч.ч. 1, 12 ст. 46 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

Сесія ради є повноважною, якщо в її пленарному засіданні бере участь більше половини депутатів від загального складу ради.

Голова та депутати місцевої ради, у яких під час участі в пленарному засіданні виник конфлікт інтересів, зобов'язані не брати участь у розгляді, підготовці та прийнятті радою рішень, що свідчить і про їх неучасть у пленарному засіданні під час розгляду відповідного проекту рішення.

Так, в окремих випадках виконання зазначеними особами вимог ч. 1 ст. 59¹ Закону

⁵ Приклади практичного застосування положень Закону щодо встановлення наявності чи відсутності конфлікту інтересів та його врегулювання у депутатів місцевих рад, у міських, сільських, селищних голів наведено у пп. 14.1.2 та пп. 14.1.3 п. 14.1 розділу 14 Методичних рекомендацій.

України «Про місцеве самоврядування в Україні» щодо неучасті у прийнятті рішення радою може мати як наслідок неповноважність сесії ради та неможливість прийняття нею рішень.

У таких випадках голова та депутати місцевої ради беруть участь у прийнятті нею рішень лише за умови публічного самостійного повідомлення про конфлікт інтересів під час пленарного засідання ради (ч. 2 ст. 59¹ Закону «Про місцеве самоврядування в Україні»).

! Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» не містить положень щодо порядку фіксації факту участі/неучасті голови та депутатів місцевих рад у їхніх пленарних засіданнях, у тому числі під час підготовки, розгляду та прийняття проектів рішень, через які в них виникає конфлікт інтересів. Відповідні положення мають передбачатися у регламентах місцевих рад.

! Повідомлення про конфлікт інтересів здійснюється під час засідання ради до початку розгляду питання, у вирішенні якого є приватний інтерес.

6.6.2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час засідань колегіальних органів

Ст. 59¹ Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» передбачено особливий порядок врегулювання конфлікту інтересів під час участі голів, заступників голів обласних та районних рад, міських, сільських, селищних голів, секретарів міських, сільських, селищних рад, депутатів місцевих рад у засіданнях колегіальних органів (комісій, комітетів, колегій тощо).

Врегулювання конфлікту інтересів, який виник під час участі у засіданні відповідного колегіального органу, здійснюється шляхом:

- самостійного публічного повідомлення про конфлікт інтересів (про що вноситься відповідний запис до протоколу засідання колегіального органу);
- неучасті у розгляді, підготовці, прийнятті рішення (у зв'язку з яким виник конфлікт інтересів) відповідним колегіальним органом.

Якщо неучасть особи у прийнятті рішення призведе до втрати повноважності відповідного колегіального органу, особа, у якої наявний конфлікт інтересів, бере участь у прийнятті колегіальним органом рішення (у зв'язку з яким виник конфлікт інтересів) за умови самостійного публічного повідомлення про конфлікт інтересів (про що вноситься відповідний запис до протоколу засідання колегіального органу).

! Оголошення про конфлікт інтересів здійснюються під час засідання колегіального органу, до початку розгляду питання, у вирішенні якого є приватний інтерес.

6.6.3. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час реалізації повноважень одноосібно

Голови районних та обласних рад, їх заступники, міські, сільські, селищні голови, секретарі міських, сільських, селищних рад, депутати місцевих рад повинні дотримуватися вимог Закону також і при виконанні інших службових чи представницьких повноважень (крім засідань відповідних рад) із урахуванням приписів ч. 1 ст. 28 Закону.

! Депутати місцевих рад мають право на депутатські звернення до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, керівників підприємств, установ і організацій лише з питань, пов'язаних із їхньою депутатською діяльністю.

Слід звернути увагу на непоодинокі випадки звернень депутатів місцевих рад до, зокрема, державних органів, установ з особистих питань або з питань, щодо яких існує приватний інтерес, із використанням своїх службових / представницьких повноважень.

! Депутат місцевої ради має право на депутатське звернення до місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, а також керівників правоохоронних та контролюючих органів, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, розташованих на території відповідної ради, з питань, пов'язаних з його депутатською діяльністю (ст. 13 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад»).

Законодавством не визначено права депутатів місцевих рад на будь-які звернення (депутатські звернення, звернення з метою отримання інформації або за роз'ясненнями положень Закону тощо) у порядку ст. 13 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» за наявності приватного інтересу.

6.7. Конфлікт інтересів у діяльності осіб під час роботи в колегіальних органах

Законом передбачено особливий порядок врегулювання конфлікту інтересів, який виникає в особи під час роботи у складі колегіального органу (ч. 2 ст. 35¹ Закону).

Зазначені правила врегулювання конфлікту інтересів мають застосовуватися як під час участі особи в роботі колегіального органу, що є окремою юридичною особою (наприклад, Вища рада правосуддя, Центральна виборча комісія, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, Рахункова палата), так і в колегіальному органі без статусу юридичної особи (наприклад, дисциплінарна комісія, комісія з розподілу службового житла, комісія з преміювання тощо).

Так, у разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу колегіального органу (комітету, комісії, колегії тощо), вона не має права брати участі у прийнятті рішення цим органом.

Словосполучення «не має права брати участі у прийнятті рішення» стосовно особи, у якій виник конфлікт інтересів у конкретному питанні, яке розглядається колегіальним органом, зумовлює:

- заборону особі брати участь у підготовці документів для прийняття рішення колегіальним органом із відповідного питання;
- неможливість враховувати особу під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;
- заборону на участь особи в розгляді (обговоренні) такого питання;
- заборону на участь особи в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) з такого питання.

! Особа, яка перебуває в колегіальному органі, зобов'язана повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів (п. 2 ч. 1 ст. 28 Закону).

Коли особа дізнається про конфлікт інтересів безпосередньо перед голосуванням за те чи інше питання, вирішення якого і зумовлює такий конфлікт інтересів, вона невідкладно повідомляє про це колегіальний орган і не бере надалі участі в голосуванні.

Про конфлікт інтересів такої особи може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

Якщо неучасть особи, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, така особа бере участь у прийнятті рішень, але це має здійснюватися під зовнішнім контролем (розділ 5 Методичних рекомендацій). Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

У ст. 33 Закону передбачені такі форми зовнішнього контролю, як:

1) 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;

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

3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

Для колегіальних органів є прийнятними лише перша та остання форма зовнішнього контролю. Однак, зовнішній контроль може застосовуватись і в інших формах, не визначених Законом, з урахуванням нормативно-правових актів, що регламентують діяльність того чи іншого колегіального органу.

Втрата правомочності колегіального органу відбувається у разі, якщо неучасть члена колегіального органу у прийнятті рішення внаслідок конфлікту інтересів призведе до того, що орган не зможе прийняти рішення, оскільки участь у його прийнятті братиме менше необхідної (достатньої) для цього кількості осіб, за якої діяльність відповідного органу є правомочною.

Наприклад, до складу колегіального органу входить 6 осіб. Засідання цього колегіального органу є правомочним, якщо участь у ньому бере більше половини складу. За такої умови колегіальний орган не зможе прийняти рішення за участі у його прийнятті від 1 до 3 осіб, що є меншим від половини складу.

Колегіальним органом приймається рішення про необхідність участі члена колегіального органу, у якого конфлікт інтересів, під зовнішнім контролем, в якому визначається особа, яка здійснюватиме зовнішній контроль. Нею може бути, зокрема, уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції.

У такому рішенні може бути передбачено ініціювання перед керівником органу, при (у) якому діє колегіальний орган, визначення особи, яка здійснюватиме зовнішній контроль.

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю також можуть бути визначені:

- форма здійснення зовнішнього контролю у виді перевірки результатів голосування членом колегіального органу з питання, у якому у нього наявний конфлікт інтересів;

- обов'язки особи, у якої конфлікт інтересів, у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю. Таким обов'язком, наприклад, може бути надати письмове чи усне обґрунтування своєї позиції проголосувати «за» чи «проти» прийняття відповідного рішення колегіальним органом (із занесенням відповідної інформації в протокол засідання) у разі, якщо його голос був вирішальним для прийняття чи неприйняття рішення колегіальним органом або незалежно від цього.

Особливості застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень розглянуто у п. 5.3 розділу 5 Методичних рекомендацій.

7. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ЗВ'ЯЗКУ З НАЯВНІСТЮ В ОСОБИ ПІДПРИЄМСТВ ЧИ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ (ст. 36 Закону)⁶

Законом встановлено обов'язок для визначеної категорії осіб передати в управління належні їм підприємства та корпоративні права і письмово повідомити про це Національне агентство.

7.1. Суб'єкти передачі (ч. 1 ст. 36 Закону)

Перелік осіб, зобов'язаних передати в управління належні їм підприємства та корпоративні права:

- особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- посадові особи юридичних осіб публічного права;
- члени Ради Національного банку України;
- особи, які входять до складу наглядової ради (крім незалежних членів) державного банку, Фонду розвитку підприємництва, державного підприємства або державної організації, що має на меті одержання прибутку, господарського товариства, у статутному капіталі якого більше ніж 50 відсотків акцій (часток) належить державі;
- члени Ради нагляду за аудиторською діяльністю Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю;
- посадові особи та інспектори Інспекції із забезпечення якості Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю;
- члени Ради Аудиторської палати України;
- посадові особи Аудиторської палати України та працівники комітету з контролю якості аудиторських послуг Аудиторської палати України та комітетів з контролю якості аудиторських послуг професійних організацій аудиторів та бухгалтерів;
- Голова, заступники Голови, інші члени Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, крім обраних з числа здобувачів вищої освіти та представників всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців;
- посадові особи секретаріату Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти.

Підприємство – 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 та іншими законами (ст. 62 ГК).

⁶ Приклади практичного застосування вимог Закону щодо запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав наведено у п. 14.2 розділу 14 Методичних рекомендацій.

Права учасників юридичних осіб (*корпоративні права*) – це сукупність правомочностей, що належать особі як учаснику (засновнику, акціонеру, пайовику) юридичної особи відповідно до закону та статуту товариства (ст. 96¹ ЦК).

Учасники (засновники, акціонери, пайовики) юридичної особи мають право у порядку, встановленому установчим документом та законом:

- 1) брати участь в управлінні юридичною особою у порядку, визначеному установчим документом, крім випадків, встановлених законом;
- 2) брати участь у розподілі прибутку юридичної особи і одержувати його частину (дивіденди), якщо така юридична особа має на меті одержання прибутку;
- 3) у випадках, передбачених законом та установчим документом, вийти з юридичної особи;
- 4) здійснити відчуження часток у статутному (складеному) капіталі товариства, цінних паперів, паїв та інших об'єктів цивільних прав, що засвідчують участь у юридичній особі, у порядку, встановленому законом;
- 5) одержувати інформацію про діяльність юридичної особи у порядку, встановленому установчим документом;
- 6) одержати частину майна юридичної особи у разі її ліквідації в порядку та у випадках, передбачених законом, установчим документом (право на ліквідаційну квоту).

Учасники юридичних осіб можуть також мати інші права, встановлені статутом та законом (ч.ч. 3, 4 ст. 96¹ ЦК).

Корпоративні права набуваються особою з моменту набуття права власності на частку (акцію, пай або інший об'єкт цивільних прав, що засвідчує участь особи в юридичній особі) у статутному капіталі юридичної особи (ч. 2 ст. 96¹ ЦК).

! Закон не встановлює обов'язку відчужувати підприємства та корпоративні права, а лише передавати їх в управління іншій особі. Передача корпоративних прав в управління не позбавляє володіння цими правами.

7.2. Вимоги щодо передачі підприємств та/або корпоративних прав (ч.ч. 1, 2 ст. 36 Закону):

- передача має бути здійснена протягом 60 днів після призначення (обрання) на посаду. Якщо на момент закінчення 60-денного строку в системі депозитарного обліку встановлено обмеження на здійснення операцій з акціями на підставі відповідного рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку про зупинення внесення змін до системи депозитарного обліку, особи, зазначені у п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язані передати такі належні їм акції в управління іншій особі протягом 60 днів з дати відновлення внесення змін до системи депозитарного обліку щодо відповідних акцій;

- забороняється передавати в управління підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї, а також укласти відповідні договори із суб'єктами підприємницької діяльності, інвестиційними фірмами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім'ї;

- передача підприємств здійснюється у передбачений у ч. 2 ст. 36 Закону спосіб;

- передача корпоративних прав здійснюється в один із визначених у ч. 3 ст. 36 Закону способів.

7.3. Способи передачі в управління належних особі корпоративних прав (ч. 3 ст. 36 Закону)

- укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами);
- укладення договору про управління портфелем фінансових інструментів та/або грошовими коштами, призначеними для інвестування у фінансові інструменти, з інвестиційною фірмою, яка має видану Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку ліцензію на провадження діяльності з управління портфелем фінансових інструментів;
- 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.

Особа зобов'язана письмово повідомити Національне агентство про передачу в управління належних їй підприємств та/або корпоративних прав в односторонній термін після такої передачі та надати нотаріально засвідчену копію укладеного договору (див. додаток 3).

7.4. Строки повідомлення про передачу (ч. 5 ст. 36 Закону)

Особа вважається такою, яка належним чином виконала вказану вимогу, якщо вона виконала всі необхідні умови:

- особисто повідомила Національне агентство про передачу в управління належних їй підприємств та/або корпоративних прав;
- таке повідомлення було здійснено в 1-денний термін з моменту передачі в управління (а не з моменту нотаріального посвідчення копії відповідного договору);
- до Національного агентства надано саме нотаріально засвідчену копію укладеного договору (а не копію такого договору чи оригінал договору, укладеного в простій письмовій формі).

У повідомленні про передачу в управління підприємств чи корпоративних прав рекомендується зазначати такі відомості:

- 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 Національного агентства про передачу підприємств та/або корпоративних прав в управління;

- найменування переданого в управління підприємства, його організаційно-правова форма, код ЄДР, частка у статутному (складеному) капіталі підприємства у грошовому та відсотковому вираженні, а у разі якщо це цінні папери (у тому числі акції), – відомості стосовно виду цінного паперу, 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 ЄДР.

До повідомлення обов'язково додається нотаріально засвідчена копія укладеного договору.

Також до повідомлення рекомендовано додавати належним чином завірені копії:

- наказу про призначення (рішення про обрання) на посаду;
- установчих документів чи документів, що підтверджують наявність корпоративних прав.

7.5. Особи, які не мають передавати в управління підприємства та/або корпоративні права (ч. 6 ст. 36 Закону)

1) особи, які входять як незалежні члени до складу наглядової ради державного банку, Фонду розвитку підприємництва, державного підприємства, державної організації, що має на меті одержання прибутку, господарського товариства, у статутному капіталі якого більше ніж 50 відсотків акцій (часток) належать державі;

2) депутати місцевих рад (крім тих, які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі);

3) помічники-консультанти народних депутатів України, працівники секретаріатів Голови Верховної Ради України, Першого заступника Голови Верховної Ради України та заступника Голови Верховної Ради України, працівники секретаріатів депутатських фракцій (депутатських груп) у Верховній Раді України, особи, зазначені у п.п «к» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону (крім осіб, зазначених в інших підпунктах п. 1 або пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону);

4) особи, у власності яких перебувають акції акціонерного товариства-резидента України, сукупна номінальна вартість яких не перевищує 0,25 прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня року, в якому особа призначена (обрана) на посаду, та сукупно не перевищують 5 відсотків голосуючих акцій товариства.

7.6. Як обчислюються визначені у ст. 36 Закону строки?

При обрахуванні строку передачі, а також при визначенні дати повідомлення про таку передачу слід брати до уваги загальні правила обчислення строків, встановлені ст.ст. 253, 254 ЦК.

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 1-денним 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 Національного агентства до закінчення останнього дня строку, вважаються такими, що здані своєчасно.

7.7. Особливості зупинення перебігу строку, визначеного ч. 1 ст. 36 Закону, на період дії воєнного стану

На період дії воєнного стану строк, визначений у ч. 1 ст. 36 Закону (60 днів після призначення (обрання) на посаду), зупиняється *для осіб, які не мають можливості здійснити визначені дії у встановлений строк у зв'язку з:*

- виконанням завдань в інтересах оборони України,
- безпосередньою участю у веденні воєнних (бойових) дій,
- виконанням інших завдань в інтересах національної безпеки і оборони (п. 2⁹ розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону).

Такі особи виконують обов'язки, передбачені ч. 1 ст. 36 Закону, протягом 60 календарних днів з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Неможливість передати в управління підприємства чи корпоративні права особою, яка виконує відповідні завдання в інтересах національної безпеки і оборони, має встановлюватись відповідно до конкретних обставин, у яких перебуває особа.

Наприклад, військова посадова особа, яка виконує завдання на лінії бойового зіткнення, не має можливості здійснити визначені дії у відповідний строк.

Водночас військова посадова особа, яка проходить військову службу у територіальному центрі комплектування та соціальної підтримки, розташованому поза межами району проведення воєнних (бойових) дій, може виконати обов'язки, визначені у ч. 1 ст. 36 Закону, у встановлений строк.

Відтермінування на період дії воєнного стану визначеного ч. 1 ст. 36 Закону 60-денного строку для інших осіб, крім зазначених вище, чинним законодавством не передбачено.

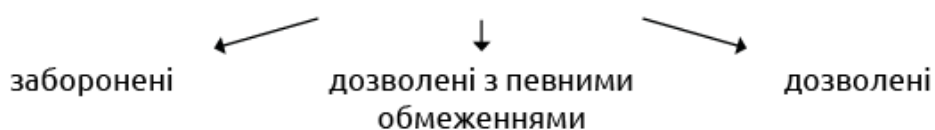
8. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ОДЕРЖАННЯ ПОДАРУНКІВ⁷

У ст. 23 Закону встановлено обмеження для осіб, зазначених у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, щодо одержання подарунків (категорії осіб – розділ 1 Методичних рекомендацій).

8.1. Визначення поняття «подарунок» та зміст обмеження

Цивільний кодекс України	Закон України «Про запобігання корупції»
дарунок – це рухомі речі, в тому числі гроші та цінні папери, нерухомі речі, майнові права, які передаються обдаровуваному безоплатно у власність (ст.ст. 717, 718)	подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової (ст. 1)
• рухомі речі • гроші • цінні папери • нерухомі речі • майнові права	• грошові кошти • інше майно • переваги • пільги • послуги • нематеріальні активи

8.2. Категорії подарунків



8.3. Заборонені подарунки

Категорично забороняється вимагати, просити, одержувати подарунки (незалежно від їх вартості) для себе або близьких осіб від юридичних та фізичних осіб (ч. 1 ст. 23 Закону):



у зв'язку зі здійсненням особами діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування



якщо особа, яка дарує (дарувальник), перебуває в підпорядкуванні особи, якій вона дарує подарунок (обдаровуваного)

⁷ Приклади практичного застосування обмеження щодо одержання подарунків наведено у п. 14.3 розділу 14 Методичних рекомендацій.

Особам, які за будь-який рік, починаючи з 2010 року, належали або належать до національних публічних діячів⁸, забороняється безпосередньо або через інших осіб одержувати від членів сім'ї⁹ таких осіб (батьків, чоловіка або дружини, дітей, у тому числі усиновлених, рідних братів та сестер, баби та діда з боку матері і з боку батька, онуків) подарунки, які є активами, включеними до одноразової (спеціальної) добровільної декларації відповідно до підрозділу 9⁴ «Особливості застосування одноразового (спеціального) добровільного декларування активів фізичних осіб» розділу XX «Прикінцеві положення» Податкового кодексу України, протягом п'яти років з 01.09.2022.

8.4. Подарунки, дозволені з певними обмеженнями

Дозволено отримувати подарунки, які відповідають загальноновизнаним уявленням про гостинність (ч. 2 ст. 23 Закону), якщо:



вартість таких подарунків одноразово не перевищує 2 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на день прийняття подарунка



сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує 4 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на 1 січня року, в якому прийнято подарунки

! Розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб встановлюється у Законі України про Державний бюджет України на відповідний рік.

У Законі України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» встановлено, що з 1 січня 2024 року прожитковий мінімум для працездатних осіб становить 3028 гривень.

	1 ПМ	2 ПМ	4 ПМ
2022 рік	2 481 грн	4 962 грн	9 924 грн
2023 рік	2 684 грн	5 368 грн	10 736 грн
2024 рік	3 028 грн	6 056 грн	12 112 грн

⁸ Перелік осіб, які є національними публічними діячами, визначено у п. 37 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення».

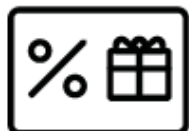
⁹ Члени сім'ї першого та другого ступенів споріднення, визначені у пп. 14.1.263 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України.

Зазначені подарунки дозволено отримувати лише за таких умов:

- подарунки отримуються не у зв'язку зі здійсненням особами діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;
- особа, яка дарує, не перебуває в підпорядкуванні особи, якій вона дарує подарунок.

8.5. Дозволені подарунки

Дозволено отримувати (ч. 2 ст. 23 Закону):



загальнодоступні знижки
на товари, послуги,
загальнодоступні виграші,
призи, премії, бонуси



будь-які подарунки від близьких
осіб незалежно від їхньої
вартості

відшкодування або покриття витрат на службове
відрядження, якщо таке відшкодування або
покриття витрат здійснюється за рахунок:
- коштів державного чи місцевого бюджету,
- коштів міжнародних міжурядових організацій,
- коштів міжнародної технічної допомоги,
- коштів організатора (співорганізатора) заходу, для
участі в якому особа перебуває у службовому
відрядженні

Близькими особами є (абз. 4 ч. 1 ст. 1 Закону):

- члени сім'ї;
- чоловік, дружина;
- батько, мати;
- вітчим, мачуха;
- син, дочка, пасинок, падчерка;
- рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри;
- рідний брат та сестра дружини (чоловіка);
- племінник, племінниця;

- рідний дядько, рідна тітка;
- дід, баба, прадід, прабаба;
- внук, внучка, правнук, правнучка;
- зять, невістка;
- тесть, теща, свекор, свекруха;
- батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки);
- усиновлювач чи усиновлений;
- опікун чи піклувальник;
- особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

! Після отримання дозволеного подарунка особа зобов'язана не приймати рішень та не вчиняти дій на користь особи, від якої отримано такий подарунок.

Рішення, прийняте особою на користь особи, від якої вона чи її близькі особи отримали протягом останніх трьох років подарунок, вважається таким, що прийняте в умовах реального конфлікту інтересів. Такі рішення підлягають скасуванню (на такі рішення поширюються вимоги ст. 67 Закону).

Порушення встановлених ст. 23 Закону обмежень щодо одержання подарунків тягне за собою адміністративну відповідальність згідно зі ст. 172⁵ КУпАП.

Окремим видом подарунків є подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним підприємствам, установам чи організаціям. Такі подарунки є державною, комунальною власністю і передаються органу, підприємству, установі чи організації у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Постановою Кабінету Міністрів України від 16.11.2011 № 1195 затверджено Порядок передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям.

Процедура передачі таких подарунків передбачає:

- складення акта приймання-передачі подарунку від особи, яка прийняла подарунок, до матеріально-відповідальної особи органу, установи, організації;
- оцінку вартості дарунку відповідною комісією в органі, установі, організації, членом якої в обов'язковому порядку має бути фахівець з оцінки майна;
- відображення операцій, пов'язаних з передачею дарунка органів, установі, організації в бухгалтерському обліку.

9. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО СУМІСНИЦТВА ТА СУМІЩЕННЯ З ІНШИМИ ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ¹⁰

9.1. Зміст обмеження щодо зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю

У ст. 25 Закону визначено обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності для осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону (категорії осіб – розділ 1 Методичних рекомендацій).

Особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, заборонено займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України (п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону).

Обмеження, передбачені п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, не поширюються на:

- депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим;
- депутатів місцевих рад (крім тих, які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі);
- присяжних;
- помічників-консультантів народних депутатів України;
- працівників секретаріатів Голови Верховної Ради України, Першого заступника Голови Верховної Ради України та заступника Голови Верховної Ради України;
- працівників секретаріатів депутатських фракцій (депутатських груп) у Верховній Раді України;
- працівників патронатних служб у державних органах;
- осіб, зазначених у пп. «к» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону (крім осіб, зазначених в інших підпунктах п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону), тобто на членів правління Фонду соціального страхування України, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Пенсійного фонду, Наглядової ради Пенсійного фонду; осіб молодшого начальницького складу служби цивільного захисту, які проходять службу в аварійно-рятувальних формуваннях та пожежно-рятувальних підрозділах у змінному режимі (за умови відсутності у таких осіб повноважень із здійснення заходів державного нагляду (контролю), реєстрації декларацій відповідності матеріально-технічної бази суб'єктів господарювання вимогам законодавства з питань пожежної безпеки, ліцензування);
- науково-педагогічних, наукових працівників та здобувачів вищої освіти, зокрема військових навчальних закладів (закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти), залучених Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти на оплатній основі до проведення акредитації.

¹⁰ Приклади практичного застосування вимог Закону, якими встановлено обмеження щодо зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, наведено у п. 14.4 розділу 14 Методичних рекомендацій.

Особа, призначена (обрана) на посаду, зазначену в п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язана не пізніше 15 робочих днів з дня призначення (обрання) на посаду здійснити дії, спрямовані на припинення підприємницької діяльності. У зазначений строк особі забороняється здійснювати підприємницьку діяльність та отримувати будь-які доходи (винагороду тощо) у зв'язку із здійсненням підприємницької діяльності.

Наприклад.

Особа призначена на посаду державної служби. До призначення вона займалась підприємницькою діяльністю та має статус ФОП.

На виконання вимог абз. 1 ч. 2 ст. 25 Закону у встановлений строк особа зобов'язана здійснити дії, спрямовані на припинення підприємницької діяльності.

Для державної реєстрації припинення підприємницької діяльності ФОП подається відповідна заява (ч. 4 ст. 18 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань»).

Особа вважається такою, що належним чином виконала вимоги абз. 1 ч. 2 ст. 25 Закону та здійснила необхідні дії для припинення підприємницької діяльності у разі подання нею не пізніше 15 робочих днів з дня призначення (обрання) на посаду заяви про державну реєстрацію припинення підприємницької діяльності ФОП (за відсутності підстав для призупинення розгляду документів і відмови в державній реєстрації).

У п. 2⁹ розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону передбачено випадки, коли перебіг строку, визначеного ч. 2 ст. 25 Закону, для здійснення дій, спрямованих на припинення підприємницької діяльності, зупиняється на період дії воєнного стану.

Зупинення перебігу строку, визначеного ч. 2 ст. 25 Закону, у період дії воєнного стану передбачено виключно для осіб, які не мають можливості здійснити визначені дії у встановлений строк у зв'язку з:

- виконанням завдань в інтересах оборони України,
- безпосередньою участю у веденні воєнних (бойових) дій,
- виконанням інших завдань в інтересах національної безпеки і оборони.

Такі особи виконують обов'язки, передбачені ч. 2 ст. 25 Закону, зокрема, вчиняють дії, спрямовані на припинення підприємницької діяльності, – протягом 15 робочих днів з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Неможливість здійснення визначеного ч. 2 ст. 25 Закону обов'язку особою, яка виконує відповідні завдання в інтересах національної безпеки і оборони, має встановлюватись відповідно до конкретних обставин, у яких перебуває особа.

Наприклад, військова посадова особа, яка виконує завдання на лінії бойового зіткнення, не має можливості здійснити визначені дії у відповідний строк.

Водночас військова посадова особа, яка проходить військову службу у територіальному центрі комплектування та соціальної підтримки, розташованому поза межами району проведення воєнних (бойових) дій, може виконати обов'язки, визначені у ч. 2 ст. 25 Закону, у встановлений строк.

Особливості застосування обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності у період дії воєнного стану зазначені у п. 9.6 Методичних рекомендацій.

9.2. Інша оплачувана діяльність

Формулювання «іншою оплачуваною діяльністю», вжите законодавцем у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, означає, що для констатації порушення особою обмеження, встановленого цією нормою, необхідним є наявність всіх трьох компонентів. Тобто:

1) здійснення власне діяльності як такої (виконання певних робіт, надання послуг тощо), та/або зайняття посади, яка передбачає здійснення певної діяльності.

2) здійснення іншої, ніж основна, діяльності (виконання інших обов'язків, ніж обов'язки за посадою, яка відносить особу до суб'єктів, на яких поширюється таке обмеження). Не є «іншою» діяльністю в контексті ст. 25 Закону виконання особою певної роботи, яка пов'язана із зайняттям нею посади, зазначеної в п.1 ч. 1 ст. 3 Закону;

3) оплатного характеру іншої діяльності (виконання робіт та/або надання послуг, які оплачуються або можуть бути оплачені в майбутньому).

Діяльність вважається оплачуваною за наявності *хоча б однієї* з таких умов:

- оплата (можливість оплати) за таку діяльність передбачається законодавством та/або статутом та/або іншими документами юридичної особи, у якій здійснюється відповідна діяльність, або у трудовому договорі (контракті), цивільно-правовому договорі (угоді);
- особа фактично отримала оплату за таку діяльність (роботу, послугу).

Положення п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону не містить заборони на отримання додаткового доходу як такого, не встановлює обмежень стосовно його джерел. Зокрема, Закон не містить заборони на отримання пасивного доходу – відсотків за банківськими вкладами, дивідендів, роялті, соціальних виплат, доходу внаслідок реалізації особою права розпорядження належним їй майном, в тому числі результатами інтелектуальної, творчої діяльності (наприклад, передання власного майна в оренду, продаж власно виробленої продукції, публічний показ, поширення власних аудіовізуальних творів тощо).

Водночас варто пам'ятати про необхідність дотримання обмежень щодо одержання подарунків (ст. 23 Закону).

9.3. Підприємницька діяльність

Підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку (ч. 1 ст. 42 ГК).

Господарська діяльність – це діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність. При цьому господарська діяльність, що здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів та з метою одержання прибутку, є підприємництвом, а суб'єкти підприємництва – підприємцями (ст. 3 ГК).

Самозайнята особа – платник податку, який є ФОП або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником у межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності (пп. 14.1.226 п. 14.1 ст. 14 ПК).

! Викладацька, наукова та творча діяльність, медична практика, інструкторська та суддівська практика зі спорту також можуть бути видами підприємницької діяльності. Якщо особа займається вищевказаними видами діяльності як ФОП, матиме місце порушення заборони, встановленої у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Наприклад. Відкриття власного стоматологічного кабінету і надалі постійна робота у ньому свідчатимуть про порушення передбачених ст. 25 Закону обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, оскільки така робота здійснюється за ініціативою особи та на її власний ризик, організовується нею самостійно, й особа має на меті досягнення економічних і соціальних результатів. Водночас така особа отримує не тільки винагороду за оплату своєї праці, а й прибуток від діяльності створеного нею кабінету.

Чинним законодавством передбачена можливість створення та діяльності суб'єктів господарювання (підприємств), які діють на основі праці їх членів.

Так, фермерське господарство є формою підприємницької діяльності громадян (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про фермерське господарство»).

9.4. Дозволені види оплачуваної діяльності

9.4.1. Викладацька діяльність

Викладацька діяльність – 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 (п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про освіту»).

Наукова і викладацька діяльність є видами інтелектуальної і творчої діяльності, що спрямована на одержання, поширення, використання нових знань, фахових навичок, їх практичне застосування (п. 3 Рішення Конституційного Суду України від 06.10.2010 № 21 - рп/2010).

До викладацької діяльності належить діяльність із такими *ознаками*:

- спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти;
- суб'єктом здійснення відповідної діяльності є педагогічний (науково-педагогічний) працівник, самозайнята особа (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або інша фізична особа на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору;
- правовою підставою здійснення такої діяльності є трудовий або цивільно-правовий договір (усний чи письмовий);

- суб'єкт, на якого спрямована відповідна діяльність, є здобувачем освіти в розумінні закону.

! Враховуючи зміст наведеного визначення, а також закріплені у законодавстві різні види освіти (ст. 8 Закону України «Про освіту») та форми її здобуття (ст. 9 Закону України «Про освіту»), викладацьку діяльність можуть здійснювати не тільки заклади освіти (юридичні особи приватного чи публічного права та фізичні особи – підприємці) та їх педагогічні чи науково-педагогічні працівники, а й будь-яка фізична особа. При цьому така діяльність може здійснюватись, у тому числі, як репетиторство, читання лекцій, проведення тренінгів, семінарів тощо.

! Викладацька діяльність не може здійснюватися на користь юридичних осіб, оскільки такі особи не є здобувачами освіти (п. 8 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про освіту»).

9.4.2. Наукова діяльність

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»:

наукова діяльність – інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження;

фундаментальні наукові дослідження – 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;

прикладні наукові дослідження – 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.

Результатом наукової діяльності є одержання якісно нових знань, у зв'язку з чим не може вважатися науковою діяльністю, наприклад, надання послуг технологічного консалтингу, оскільки результатом таких послуг є застосування вже наявних знань і досвіду однієї особи (консультанта) для вирішення завдань, що постають у діяльності іншої особи (замовника послуг).

Основним суб'єктом наукової і науково-технічної діяльності є вчений (ст. 5 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

Вченим є будь-яка фізична особа, яка, у тому числі, проводить фундаментальні та (або) прикладні наукові дослідження (п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

Наукова діяльність вченого не обмежується діяльністю у наукових установах, закладах вищої освіти, наукових підрозділах установ, організацій, підприємств.

Науковою діяльністю однозначно є діяльність, час зайняття якою зараховується до стажу наукової роботи відповідно до ст. 35 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». В інших випадках науковою діяльністю можна вважати діяльність, зміст якої відповідає визначенням фундаментального та прикладного наукового дослідження.

9.4.3. Творча діяльність

Громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової та технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Кожний громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності (ст. 54 Конституції України).

Творча діяльність – діяльність із створення, інтерпретації та виконання творів (п. 21 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про культуру»).

Приблизний *перелік творів* як об'єктів авторського права наведено у ч. 1 ст. 6 Закону України «Про авторське право і суміжні права», зокрема це твори у сфері літератури, мистецтва, науки:

- 1) літературні твори белетристичного, публіцистичного, наукового, технічного або іншого характеру (книги, брошури, статті тощо) у письмовій, електронній (цифровій) чи іншій формі;
- 2) виступи, лекції, промови, проповіді та інші усні твори;
- 3) музичні твори з текстом і без тексту;
- 4) драматичні, музично-драматичні твори, пантоміми, музично-світлові шоу, циркові вистави, хореографічні та інші твори, створені для сценічного показу, та їх постановки;
- 5) театральні постановки, сценічні переробки творів, зазначених у п. 1 цієї частини і обробки нематеріальної культурної спадщини, придатні для сценічного показу;
- 6) аудіовізуальні твори;
- 7) тексти перекладів для озвучення (у тому числі дублювання), субтитрування аудіовізуальних творів іншими мовами;
- 8) твори образотворчого мистецтва;
- 9) фотографічні твори;
- 10) твори ужиткового мистецтва, у тому числі твори декоративного ткацтва, кераміки, різьблення, ливарства, з художнього скла, художня ковка, ювелірні вироби тощо;
- 11) твори архітектури, містобудування, садово-паркового мистецтва та ландшафтних утворень;
- 12) твори художнього дизайну;
- 13) похідні твори;
- 14) збірки творів, збірки обробок нематеріальної культурної спадщини, енциклопедії та антології, збірки звичайних даних, інші складені твори, за умови що вони є результатом творчої діяльності за добором або упорядкуванням змісту;

15) ілюстрації, карти, плани, креслення, ескізи, пластичні твори, що стосуються географії, геології, топографії, техніки, будівництва та інших сфер діяльності;

16) комп'ютерні програми;

17) бази даних (компіляції даних), якщо вони за добором або упорядкуванням їх складових частин є результатом інтелектуальної діяльності;

18) інші твори.

Свобода творчості передбачає право провадити творчу діяльність як на професійній, так і на аматорській основі (ст. 7 Закону України «Про культуру»).

9.4.4. Медична практика

Термін «медична практика» використовується у законодавстві про охорону здоров'я.

Медична практика – це 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 (ліцензійні умови провадження господарської діяльності з медичної практики затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 02.03.2016 № 285).

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 та у ФОП (які здійснюють свою діяльність на підставі ліцензії)*.

9.4.5. Інструкторська та суддівська практика зі спорту

У законодавстві України відсутні визначення поняття «інструкторська та суддівська практика зі спорту». Проте зазначені види практики тісно пов'язані зі спортивно-тренувальною діяльністю.

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 (ч. 1 ст. 41 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»).

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників сфери фізичної культури і спорту, випуск 85 «Спортивна діяльність» затверджений наказом Міністерства молоді та спорту України від 28.10.2016 № 4080.

До фахівців у сфері фізичної культури та спорту належить суддя з виду спорту.

Основними завданнями та обов'язками судді з виду спорту визначено:

- участь у впровадженні системи взаємозв'язків, застосування і підтримка її відповідно до встановлених вимог і порядку, які забезпечують координацію внутрішньої управлінської діяльності між керівником федерації, президією, виконкомом, членами федерації, а також систему взаємовідносин керівника федерації з представниками інших організацій;

- організація роботи щодо виконання рішень керівних органів федерації, які стосуються завдань, визначених статутом, та інших питань, що не суперечать статутній діяльності федерації;
- доведення до відома всіх зацікавлених служб, сторонніх організацій та окремих осіб змісту протоколів та прийнятих рішень;
- обробка інформації, аналіз, ведення та зберігання поточних документів, протоколів засідань керівних органів федерації, постійних та тимчасових комітетів, інших документів федерації;
- забезпечення інформаційного зв'язку між федерацією та її членами, іншими організаціями;
- підготовка проєктів розпорядчої документації, адміністративної та іншої кореспонденції: запитів, звернень, відповідей на листи, повідомлень тощо;
- виконання протокольних записів на зустрічах, засіданнях, нарадах тощо;
- реєстрація звернень і заяв членів федерації, організація їх прийому (зустрічі) з керівником федерації;
- підвищення професійної кваліфікації згідно з вимогами законодавства.

Різновиди посад інструкторів, діяльність яких є спортивною:

- інструктор з фізкультури;
- інструктор-методист з альпінізму;
- інструктор-методист з виробничої гімнастики;
- інструктор-методист з туризму;
- інструктор-методист з фізичної культури та спорту;
- інструктор-методист спортивної школи;
- інструктор-методист тренажерного комплексу (залу);
- інструктор навчально-тренувального пункту;
- спортсмен-інструктор;
- спортсмен-інструктор збірної команди України тощо.

До обов'язків інструкторів зі спорту, як правило, належать:

- методичне забезпечення та організація навчально-тренувальної роботи, контроль за комплектуванням спортивних груп, змістом та результатами навчально-тренувальної роботи, робота з підвищення кваліфікації тренерів-викладачів, проведення відкритих навчально-тренувальних занять;
- статистичний облік та аналіз результатів роботи спортивної школи, відділення, груп;
- контроль за проведенням навчально-тренувальних занять, виконанням програм з видів спорту, навчальних планів, складення й додержання розкладу занять (Положення про дитячо-юнацьку спортивну школу, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від

05.11.2008 № 993, Типові штатні нормативи дитячо-юнацьких спортивних шкіл, затверджені наказом Міністерства молоді та спорту України від 30.07.2013 № 37, зареєстровані в Міністерстві юстиції України 09.08.2013 за № 1361/23893).

9.5. Військова служба та інша оплачувана або підприємницька діяльність

9.5.1. Хто з військовослужбовців є суб'єктами, на яких поширюється дія Закону, у тому числі обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності

Суб'єктами, на яких поширюється дія Закону, є, зокрема, *військові посадові особи* Збройних Сил України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань, *крім* військовослужбовців строкової військової служби, курсантів вищих військових навчальних закладів, курсантів вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, курсантів факультетів, кафедр та відділень військової підготовки, особовий склад штатних військово-лікарських комісій (пп. «г» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону).

Чинне законодавство розмежовує поняття «військовослужбовці» та «військові посадові особи».

Військовослужбовці – це особи, які проходять військову службу (абз. 4 ч. 9 ст. 1 Закону про військовий обов'язок).

Військові посадові особи – це військовослужбовці, які обіймають штатні посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або які спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків згідно із законодавством (ч. 12 ст. 6 Закону про військовий обов'язок).

Поняття «військові посадові особи» є *вужчим* за поняття «військовослужбовці».

Отже, не всі військовослужбовці є військовими посадовими особами (а отже – суб'єктами, на яких поширюється дія Закону відповідно до пп. «г» п. 1 ч. 1 ст. 3), а лише ті, що обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, тобто за своїм службовим становищем є начальниками.

У контексті виду військової служби дія Закону *не поширюється* на (пп. «г» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону):

- військовослужбовців строкової військової служби;
- курсантів вищих військових навчальних закладів;
- курсантів вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути;
- курсантів факультетів, кафедр та відділень військової підготовки.

Дія Закону, в тому числі обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (ст. 25 Закону), *поширюється* на (пп. «г» п. 1 ч. 1 ст. 3, ст. 25 Закону, ч. 6 ст. 2 Закону про військовий обов'язок):

1. Військових посадових осіб, які проходять:

- військову службу за контрактом осіб рядового складу,
- військову службу за контрактом осіб сержантського і старшинського складу,

- військову службу за контрактом осіб офіцерського складу,
- військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період,
- військову службу за призовом осіб офіцерського складу,
- військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період.

2. Особовий склад штатних військово-лікарських комісій.

За працівниками, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом зберігається місце роботи і посада (ч. 3 ст. 119 КЗпП), а також за ними зберігається (за його наявності до призову) статус суб'єкта, на якого поширюється дія Закону, у зв'язку із збереженням місцем роботи (посадою) відповідно до переліку суб'єктів, визначених у ст. 3 Закону.

На призваного працівника, який є військовою посадовою особою Збройних Сил України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань та до призову не був суб'єктом, на якого поширюється дія Закону, дія Закону поширюється відповідно до пп. «г» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону.

Призваний працівник, який *до вступу на військову службу був суб'єктом, на якого поширюється дія Закону* (наприклад, державний службовець), та який набув / набуде статусу військової посадової особи Збройних Сил України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань, має / матиме *дуальний статус* у розумінні ст. 3 Закону, а саме:

- як відповідний суб'єкт згідно з переліком, визначеним ст. 3 Закону, у зв'язку із збереженням місцем роботи (посадою) і

- як військова посадова особа Збройних Сил України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань згідно з пп. «г» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону.

9.5.2. Підприємницька діяльність військовослужбовців

На військових посадових осіб, а також особовий склад штатних військово-лікарських комісій (пп. «г» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону) поширюються встановлені ст. 25 Закону обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності.

Зокрема, таким особам забороняється займатися підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України (п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону).

Водночас за громадянами України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом, у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до оголошення рішення про демобілізацію, не припиняється державна реєстрація підприємницької діяльності фізичних осіб – підприємців. У разі непроведення ними підприємницької діяльності у період проведення мобілізації нарахування податків і зборів таким фізичним особам – підприємцям не здійснюється (ч. 3 ст. 39 Закону про військовий обов'язок).

Вказане правило щодо неприпинення державної реєстрації підприємницької діяльності фізичних осіб – підприємців та використання у зазначеній нормі словосполучення «у разі непроведення ними підприємницької діяльності» свідчить про те, що закон передбачає (допускає) можливість зайняття вказаними військовослужбовцями, в тому числі військовими посадовими особами, підприємницькою діяльністю.

Враховуючи наведене, зайняття військовими посадовими особами підприємницькою діяльністю не порушуватиме вимоги ст. 25 Закону, оскільки є винятком («інше», передбачене законом), на який встановлена ст. 25 Закону заборона щодо зайняття підприємницькою діяльністю не поширюється за певних умов.

Отже, на військовослужбовців, які є суб'єктами, зазначеними у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, *заборона займатись підприємницькою діяльністю не поширюється за сукупної наявності таких умов:*

1. Виникла кризова ситуація, що загрожує національній безпеці, оголошено рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану.

2. Особа, призвана на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийнята на військову службу за контрактом.

3. До такого призову або прийняття на військову службу особа займалась підприємницькою діяльністю (була зареєстрована як ФОП).

4. Особа стала військовою посадовою особою внаслідок такого призову або прийняття на військову службу за контрактом.

Звертаємо увагу, що заборона займатись підприємницькою діяльністю *поширюється* на тих військовослужбовців, які до настання обставин, зазначених у п.п. 1, 2, вже були суб'єктами, зазначеними у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, в тому числі військовими посадовими особами, та, відповідно, на них і раніше поширювалась заборона займатись підприємницькою діяльністю (тобто осіб, які мають дуальний статус).

Період, на який заборона не поширюється, – з моменту призову або прийняття на військову службу за контрактом *до закінчення* особливого періоду або до оголошення рішення про демобілізацію.

Водночас після закінчення особливого періоду або оголошення рішення про демобілізацію *заборона займатись підприємницькою діяльністю поширюватиметься* на осіб, які залишаються бути суб'єктами, зазначеними у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, в тому числі військовими посадовими особами (залишаються на військовій службі).

9.6. Особливості застосування обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, передбачених Законом № 2381-IX, у період дії воєнного стану

03.08.2022 набрав чинності Закон № 2381-IX, який встановлює особливості застосування обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності у період дії воєнного стану.

Зокрема, Законом № 2381-IX доповнено новим п. 2⁸ розділ XIII «Прикінцеві положення» Закону, у якому визначено, на кого з посадовців на період дії воєнного стану не поширюється

обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, встановлене п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, та за яких умов.

Особливості застосування обмежень у період дії воєнного стану стосуються лише окремих категорій осіб за одночасного дотримання таких умов:

- заборона працювати за сумісництвом та/або займатись підприємництвом не поширюється лише на державних службовців категорій «Б» та «В» та посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до четвертої – сьомої категорій (пп. 9.6.1 п. 9.6 розділу 9 Методичних рекомендацій);
- вказані особи перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у простої (пп. 9.6.3 п. 9.6 розділу 9 Методичних рекомендацій);
- дозволяється отримувати дохід лише від юридичних осіб приватного права або фізичних осіб – підприємців, стосовно яких відповідні державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування протягом останнього року не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців (пп. 9.6.4 п. 9.6 розділу Методичних рекомендацій);
- зайняття іншою оплачуваною чи підприємницькою діяльністю слід припинити протягом 15 робочих днів з дня припинення простою або закінчення відпустки (пп. 9.6.5 п. 9.6 розділу 9 Методичних рекомендацій).

9.6.1. Категорії осіб, яких стосуються особливості застосування обмежень

За змістом п. 2⁸ розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону на період дії воєнного стану передбачені п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності *не поширюються* на:

- *державних службовців категорій «Б» та «В»*

Категорії посад державної служби встановлено у ст. 6 Закону України «Про державну службу».

До посад державної служби *категорії «Б»* належать посади (п.п. 2, 3 ч. 2 ст. 6 Закону України «Про державну службу»):

- керівників та заступників керівників державних органів, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва і Севастополя, одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення;
- керівників державної служби у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва і Севастополя, одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення;
- керівників та заступників керівників структурних підрозділів державних органів незалежно від рівня юрисдикції таких державних органів;

а до *категорії «В»* – посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б»;

- *посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до четвертої – сьомої категорій*

Категорії посад в органах місцевого самоврядування визначено у ст. 14 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Відповідно до вимог зазначеної статті Закону до четвертої – сьомої категорій посад віднесені:

четверта категорія – посади голів постійних комісій з питань бюджету обласних, Київської та Севастопольської міських рад (у разі коли вони працюють у раді на постійній основі), керівників управлінь і відділів виконавчого апарату обласних, Севастопольської міської та секретаріату Київської міської рад, секретарів міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) рад, заступників міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) голів з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів, директорів, перших заступників, заступників директорів департаментів міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) рад, міських (міст районного значення) голів, селищних і сільських голів, посади заступників голів районних рад;

п'ята категорія – посади керуючих справами виконавчих апаратів районних рад, керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів районних у містах рад, помічників голів, радників (консультантів), спеціалістів, головних бухгалтерів управлінь і відділів виконавчого апарату обласних, секретаріатів Київської та Севастопольської міських рад, керівників управлінь, відділів та інших виконавчих органів міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) рад та їх заступників, керівників відділів (підвідділів) у складі самостійних управлінь, відділів виконавчих органів міських (міст обласного значення) рад, посади заступників міських (міст районного значення), сільських, селищних голів з питань діяльності виконавчих органів ради, секретарів міських (міст районного значення), сільських, селищних рад, старост;

шоста категорія – посади керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів міських (міст районного значення), сільських, селищних рад, керівників структурних підрозділів виконавчого апарату районних та секретаріатів районних у містах Києві та Севастополі рад та їх заступників, керівників управлінь, відділів та інших структурних підрозділів виконавчих органів міських (міст районного значення), районних у містах рад та їх заступників, помічників голів, радників, консультантів, начальників секторів, головних бухгалтерів, спеціалістів управлінь, відділів, інших структурних підрозділів виконавчих органів міських (міст обласного значення та міста Сімферополя) рад;

сьома категорія – посади радників, консультантів секретаріатів районних у містах рад, спеціалістів виконавчих органів районних у містах, міських (міст районного значення) рад, спеціалістів виконавчих органів сільських, селищних рад.

9.6.2. Категорії осіб, яких не стосуються особливості застосування обмежень

Передбачені п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону обмеження *продовжують поширюватися на:*

- *державних службовців категорії «А»*

Відповідно до п. 1 ч. 2 ст. 6 Закону України «Про державну службу» до посад державної служби категорії «А» (вищий корпус державної служби) належать посади:

Керівника Апарату Верховної Ради України та його заступників;
керівника апарату (секретаріату) постійно діючого допоміжного органу, утвореного Президентом України;

Державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств;

керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників;

керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів та їх заступників, керівників секретаріатів Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та їх заступників, Голови Державної судової адміністрації України та його заступників;

керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх заступників;

- *посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до першої – третьої категорій*

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» до першої – третьої категорій посад в органах місцевого самоврядування належать:

перша категорія – посади Київського міського голови, голів обласних рад та Севастопольського міського голови;

друга категорія – посади Сімферопольського міського голови, міських (міст – обласних центрів) голів; заступників голів обласних рад та Севастопольського міського голови, заступника міського голови – секретаря Київської міської ради;

третья категорія – посади перших заступників та заступників міських голів (міст – обласних центрів) з питань діяльності виконавчих органів ради; секретарів міських (міст – обласних центрів та міста Сімферополя) рад, міських голів (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення, крім міст – обласних центрів), голів районних, районних у містах рад;

- *усіх інших осіб, визначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону (крім тих, винятки для яких окремо передбачені загальними правилами ч. 3 ст. 25 Закону)*

До інших осіб, визначених п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, на яких продовжують поширюватися обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, належать такі особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування:

- Президент України, Голова Верховної Ради України, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри України, міністри, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та

їх заступники, Голова Служби безпеки України, Генеральний прокурор, Голова Національного банку України, його перший заступник та заступник, Голова та інші члени Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Уповноважений із захисту державної мови, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим;

- народні депутати України, депутати місцевих рад (які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі);

- військові посадові особи Збройних Сил України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань, крім військовослужбовців строкової військової служби, курсантів вищих військових навчальних закладів, курсантів вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, курсантів факультетів, кафедр та відділень військової підготовки;

- судді, судді Конституційного Суду України, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої ради правосуддя, посадові особи секретаріату Вищої ради правосуддя, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, посадові особи секретаріату цієї Комісії, посадові особи Державної судової адміністрації України;

- особи рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби, особи начальницького складу служби цивільного захисту (крім осіб молодшого начальницького складу служби цивільного захисту, які проходять службу в аварійно-рятувальних формуваннях та пожежно-рятувальних підрозділах у змінному режимі (за умови відсутності у таких осіб повноважень із здійснення заходів державного нагляду (контролю), реєстрації декларацій відповідності матеріально-технічної бази суб'єктів господарювання вимогам законодавства з питань пожежної безпеки, ліцензування), Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, особи, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України;

- посадові та службові особи органів прокуратури, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України, дипломатичної служби, державної лісової охорони, державної охорони природно-заповідного фонду, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, і центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику (крім тих, які належать до державних службовців категорій «Б» та «В»)

- Голова, заступник Голови Національного агентства з питань запобігання корупції;

- члени Центральної виборчої комісії;

- поліцейські;

- посадові та службові особи інших державних органів, у тому числі Фонду соціального страхування України та Пенсійного фонду, органів влади Автономної Республіки Крим;

- члени державних колегіальних органів, у тому числі уповноважені з розгляду скарг про порушення законодавства у сфері публічних закупівель;

- Керівник Офісу Президента України, його Перший заступник та заступники, уповноважені, прес-секретар Президента України;

- Секретар Ради національної безпеки і оборони України, його помічники, радники, помічники, радники Президента України (крім осіб, посади яких належать до патронатної служби та які обіймають їх на громадських засадах).

9.6.3. Умови, за яких обмеження щодо зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, не застосовуються у період дії воєнного стану

Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, встановлене п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, не поширюється на визначені у пп. 9.6.1 п. 9.6 розділу 9 Методичних рекомендацій категорії осіб виключно, якщо такі особи перебувають:

- у відпустці без збереження заробітної плати;
- у простої.

Зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю є дозволеним з першого дня відпустки без збереження заробітної плати/першого дня простою, зазначеного у наказі про надання відпустки без збереження заробітної плати/оголошення простою.

Відпустка без збереження заробітної плати

Відпустка без збереження заробітної плати є однією з видів відпусток (п. 4 ч. 1 ст. 4, Закону про відпустки) та надається у випадках, передбачених у ст.ст. 25, 26 Закону про відпустки.

У ст. 25 Закону про відпустки передбачені випадки, коли відпустка без збереження заробітної плати надається працівникові в обов'язковому порядку.

Зокрема, відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку матері або іншим особам, зазначеним у ч. 3 ст. 18 та ч. 1 ст. 19 Закону про відпустки, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку (п. 3 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки).

Отже, на державних службовців категорії «Б» або «В» / посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до четвертої – сьомої категорій, які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати у зв'язку з тим, що дитина потребує домашнього догляду, на період дії воєнного стану не поширюються заборони, передбачені п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, *при дотриманні інших умов, зазначених у п. 2⁸ розділу XIII Закону.*

Водночас звертаємо увагу, що передбачені п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони *поширюються* на відповідних публічних службовців, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки такий вид відпусток (для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) не є відпусткою без збереження заробітної плати, а належить до соціальних відпусток (п. 4 ч. 1 ст. 4 Закону про відпустки).

У ст. 26 Закону про відпустки передбачені випадки, коли відпустка без збереження заробітної плати надається за згодою сторін. Так, відповідно до ч. 1 цієї статті за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

У період дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки (ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Водночас у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому

порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки (ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Простій

Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (ч. 1 ст. 34 Кодексу законів про працю України).

У разі неможливості виконання органом, його структурним підрозділом або державним службовцем своїх завдань і функцій через відсутність організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами, для відповідних державних службовців (структурного підрозділу або органу в цілому) варто оголошувати простій (така позиція висловлена у роз'ясненнях Національного агентства України з питань державної служби).

Для з'ясування інших питань, які стосуються відпусток та простою, слід керуватися роз'ясненнями Національного агентства України з питань державної служби.

9.6.4. Категорії осіб, від яких дозволяється отримувати дохід

Для застосування винятків з обмежень щодо суміщення, визначених Законом № 2381-IX, для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування *ще однією умовою є те*, що трудові договори (контракти), цивільно-правові договори про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності можуть бути укладені з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями, стосовно яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування протягом останнього року не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців (п. 2⁸ розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону).

Звертаємо увагу на те, що, оскільки державні органи, органи місцевого самоврядування, державні, комунальні підприємства не є юридичними особами приватного права, положення п. 2⁸ розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону не дозволяють відповідним категоріям осіб (державним службовцям категорій «Б» та «В», посадовим особам місцевого самоврядування четвертої – сьомої категорій), які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у простої, працевлаштуватися на державну службу або службу в органи місцевого самоврядування, у державні, комунальні підприємства, укладати з ними цивільно-правові договори про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності.

Для визначення здійснення або ж відсутності фактів здійснення державними службовцями та посадовими особами органів місцевого самоврядування повноважень з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців, з якими планується укладення трудового договору (контракту), цивільно-правового договору про надання послуг або правочину у сфері підприємницької діяльності доцільно керуватись п. 14.6 розділу 14 Методичних рекомендацій, у якому наведено приклади практичного застосування вимог Закону та здійснення повноважень з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців.

Закон не містить вимоги до права державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю виключно на території України.

Тому зайняття такими особами іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю *за межами території України* не міститиме ознак порушення заборони, передбаченої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, за умови дотримання положень п. 2⁸ розділу XIII Закону.

9.6.5. Коли сумісництво, суміщення з іншими видами діяльності повинно бути припинено

Якщо відповідні категорії осіб (державні службовці категорій «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування четвертої – сьомої категорій (склад категорій наведено у пп. 9.6.1 п. 9.6 розділу 9 Методичних рекомендацій) скористаються правом суміщати свою посаду з іншою діяльністю під час дії воєнного стану, то вони зобов'язані припинити зайняття іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) чи підприємницькою діяльністю відповідно до ч. 2 ст. 25 Закону протягом 15 робочих днів з дня припинення простою або закінчення відпустки (п. 2⁸ розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону).

9.7. Зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю особами, дію трудового договору яких призупинено

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період дії воєнного стану запроваджено нову кадрову процедуру – призупинення дії трудового договору.

У зв'язку з цим у багатьох осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, з якими призупинено дію трудового договору, виникає питання про дотримання вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону у разі зайняття іншою оплачуваною діяльністю, у тому числі працевлаштування у період дії воєнного стану до інших державних органів або органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій різних форм власності, або зайняття підприємницькою діяльністю.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (абз. 1 ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин (абз. 3 ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

На відміну від простою, за час якого працівнику здійснюється виплата з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки посадового окладу, у випадку призупинення дії трудового договору працівник не отримує жодних виплат.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що

здійснює збройну агресію проти України (ч. 4 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Отже, особа, з якою призупинено дію трудового договору:

- не виконує у зазначений період службових обов'язків за посадою та, відповідно, діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;
- не отримує заробітної плати, будь-яких гарантійних та компенсаційних виплат.

Враховуючи викладене, зайняття особою, з якою призупинено дію трудового договору, на період дії воєнного стану іншою оплачуваною діяльністю, у тому числі її працевлаштування до інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій різних форм власності, зайняття нею підприємницькою діяльністю, не є порушенням обмеження, передбаченого п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

**10. ЗМІСТ ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ВХОДЖЕННЯ ДО СКЛАДУ ПРАВЛІННЯ,
ІНШИХ ВИКОНАВЧИХ ЧИ КОНТРОЛЬНИХ ОРГАНІВ,
НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ПІДПРИЄМСТВА АБО ОРГАНІЗАЦІЇ,
ЩО МАЄ НА МЕТІ ОДЕРЖАННЯ ПРИБУТКУ¹¹**

Особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється входити до складу (якщо інше не передбачено Конституцією або законами України):

- ✓ 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)).

Обмеження, передбачені п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону, *не поширюються* на:

- депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим;
- депутатів місцевих рад (крім тих, які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі);
- присяжних;
- помічників-консультантів народних депутатів України;
- працівників секретаріатів Голови Верховної Ради України, Першого заступника Голови Верховної Ради України та заступника Голови Верховної Ради України;

¹¹ Приклади практичного застосування вимог Закону, якими встановлені обмеження щодо входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, наведено у п. 14.5 розділу 14 Методичних рекомендацій.

- працівників секретаріатів депутатських фракцій (депутатських груп) у Верховній Раді України;
- працівників патронатних служб у державних органах;
- осіб, зазначених у пп. «к» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону (крім осіб, зазначених в інших підпунктах п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону), тобто на членів правління Фонду соціального страхування України, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Пенсійного фонду, Наглядової ради Пенсійного фонду.

Особа, призначена (обрана) на посаду, зазначену в п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, *зобов'язана* не пізніше 15 робочих днів з дня призначення (обрання) на посаду здійснити дії, спрямовані на припинення її повноважень у складі правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, якщо особа здійснює функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляє інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді)).

У зазначений строк особі забороняється брати участь у діяльності та прийнятті рішень відповідними органами з дня призначення (обрання) на посаду та отримувати будь-які доходи (винагороду тощо) у зв'язку перебуванням у таких органах.

Особа вважатиметься такою, яка належним чином виконала вказані вимоги, якщо вона вчинила всі можливі дії, спрямовані на досягнення кінцевої мети - припинення її повноважень у відповідних органах, у спосіб, що передбачений законодавством та статутними документами підприємства або організації.

Наприклад, особу призначено на посаду державної служби, водночас вона є директором товариства з обмеженою відповідальністю, відповідно до статуту якого до виключної компетенції загальних зборів учасників належить обрання та звільнення директора.

На виконання абз. 1 ч. 2 ст. 25 Закону вказана особа надіслала на адресу товариства з обмеженою відповідальністю заяву про звільнення та самостійно видала наказ про своє звільнення із займаної посади.

Разом з тим особливістю звільнення директора вказаного товариства, на відміну від іншого працівника, є те, що особа є керівником і звільняється не лише на підставі вимог Кодексу законів про працю України, а й з урахуванням вимог Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» та статуту товариства з обмеженою відповідальністю, де звільнення директора – виключна компетенція загальних зборів учасників.

Так, загальні збори учасників скликаються, зокрема, з ініціативи виконавчого органу товариства, який зобов'язаний вчинити всі необхідні дії для скликання загальних зборів учасників у строк не пізніше 20 днів з дня отримання вимоги про проведення таких зборів (положення п. 1 ч. 1, ч. 8 ст. 31 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»).

Виконавчий орган товариства скликає загальні збори учасників шляхом надсилання повідомлення про це кожному учаснику товариства. Виконавчий орган товариства зобов'язаний повідомити учасників товариства не менше ніж за 30 днів до запланованої дати проведення загальних зборів учасників, якщо інший строк не встановлений статутом товариства. Повідомлення надсилається поштовим відправленням з описом вкладення. У

повідомленні про загальні збори учасників зазначаються дата, час, місце проведення, порядок денний (ч.ч. 2 – 5 ст. 32 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»).

Таким чином, особа, яку призначено на посаду державної служби, на виконання вимог абз. 1 ч. 2 ст. 25 Закону зобов'язана протягом 15 робочих днів з дня такого призначення вжити заходів щодо скликання в установленому порядку загальних зборів учасників товариства з обмеженою відповідальністю із включенням до порядку денного питання про своє звільнення з посади директора товариства з обмеженою відповідальністю.

Сам факт надсилання на адресу товариства з обмеженою відповідальністю заяви про звільнення не свідчить про дотримання процедури скликання загальних зборів товариства та обізнаності учасників про необхідність їх проведення, а відсутність, власне, рішення загальних зборів учасників про звільнення директора ставить під сумнів законність видання особою наказу про своє звільнення із займаної посади.

Отже, особа порушила вимоги, встановлені в абз. 1 ч. 2 ст. 25 Закону, оскільки здійснення нею таких дій, як подання на адресу товариства з обмеженою відповідальністю заяви про звільнення та видання наказу про своє звільнення з посади директора, не забезпечує досягнення кінцевого результату - припинення її повноважень у складі виконавчого органу (припинення повноважень директора), та не відповідає вимогам Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» і статутним документам товариства.

Після спливу вказаного строку буде порушення заборони (крім винятків, визначених у ст. 25 Закону) за таких умов:

- особа належить до суб'єктів, визначених саме у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону;
- особа входить до складу правління, іншого виконавчого чи контрольного органу, наглядової ради;
- юридична особа, до складу органу, управління якої входить особа, що має правовий статус підприємства або організації;
- така юридична особа має на меті одержання прибутку.

! Відповідальність за порушення цієї заборони настає незалежно від того, чи вчиняла особа будь-які дії на посаді в органі управління, чи здійснювало таке підприємство / організація господарську діяльність та чи отримувало дохід, а також незалежно від отримання доходу особою від такої діяльності.

У п. 2⁹ розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону передбачено випадки, коли перебіг вказаного строку зупиняється на період дії воєнного стану.

Зупинення перебігу строку, визначеного ч. 2 ст. 25 Закону, у період дії воєнного стану передбачено виключно для осіб, які не мають можливості здійснити визначені дії у встановлений строк у зв'язку з:

- виконанням завдань в інтересах оборони України,
- безпосередньою участю у веденні воєнних (бойових) дій,
- виконанням інших завдань в інтересах національної безпеки і оборони.

Такі особи виконують обов'язки, передбачені ч. 2 ст. 25 Закону, – протягом 15 робочих днів з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Неможливість здійснення визначеного ч. 2 ст. 25 Закону обов'язку особою, яка виконує відповідні завдання в інтересах національної безпеки і оборони, має встановлюватись відповідно до конкретних обставин, у яких перебуває особа.

Наприклад, військова посадова особа, яка виконує завдання на лінії бойового зіткнення, не має можливості здійснити визначені дії у відповідний строк.

Водночас військова посадова особа, яка проходить військову службу у територіальному центрі комплектування та соціальної підтримки, розташованому поза межами району проведення воєнних (бойових) дій, може виконати обов'язки, визначені у ч. 2 ст. 25 Закону, у встановлений строк.

Заборона щодо входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради

Із системного аналізу положень ГК, ЦК, а також спеціальних законів, які регулюють правовий статус окремих видів господарських товариств, підприємств, організацій можна зробити висновок, що *до системи органів управління підприємства/організації входять:*

- вищий орган (загальні збори);
- виконавчий орган (колегіальний – правління або дирекція, одноособовий – директор);
- контролюючі/наглядові органи (наглядова рада, ревізійна комісія (ревізор).

Обмеження, передбачене у п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону, не стосується участі осіб у загальних зборах товариств.

Рішенням від 13.03.2012 № 6-рп/2012 Конституційний Суд України визнав неконституційним положення щодо заборони особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, брати участь у загальних зборах підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, яке містилось у Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції» (вказаний Закон втратив чинність).

Водночас відповідно до правової позиції Конституційного Суду України лише «будь-яка робота, яка здійснюється «на постійній основі», виключає її поєднання з певними посадами в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, які передбачають роботу на такій самій постійній основі, зокрема на посадах керівників органів виконавчої влади» (абз. 14 п. 2 мотивувальної частини Рішення від 04.07.2002 № 14-рп/2002).

Управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів, а особливості управління підприємствами окремих видів (організаційних форм підприємств) встановлюються ГК та законами про такі підприємства (ч.ч. 1, 10 ст. 65 ГК).

! Для з'ясування питання про те, які саме органи діють на конкретному підприємстві чи в організації, слід аналізувати положення спеціального законодавства, на підставі якого таке підприємство/організація діє, а також установчих документів відповідної юридичної особи.

Підприємства або організації, що мають на меті одержання прибутку

Юридичні особи можуть створюватися у формі товариств, установ та в інших формах, установлених законом (ст. 83 ЦК).

Згідно з положеннями цивільного законодавства України (ст.ст. 83-85 ЦК) мета отримання прибутку є основним критерієм поділу юридичних осіб у формі товариств на підприємницькі та непідприємницькі.

<i>Товариства</i>	
<i>підприємницькі</i>	<i>непідприємницькі (неприбуткові)</i>
Діють з метою отримання прибутку (та його розподілу між учасниками)	Діють без мети отримання прибутку
Можуть бути створені як господарські товариства (повне товариство, командитне товариство, товариство з обмеженою або додатковою відповідальністю, акціонерне товариство) або виробничі кооперативи	Мають одночасно відповідати вимогам, встановленим пп. 133.4.1 п. 133.4 ст. 133 ПК*

*Вимоги до неприбуткового підприємства, установи та організації:

- повинна бути утворена та зареєстрована в порядку, визначеному законом, що регулює діяльність відповідної неприбуткової організації;
- установчі документи (або установчі документи організації вищого рівня, на підставі яких діє неприбуткова організація відповідно до закону) містять заборону розподілу отриманих доходів (прибутків) або їх частини серед засновників (учасників у розумінні ЦК), членів такої організації, працівників (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління та інших пов'язаних з ними осіб;
- установчі документи (або установчі документи організації вищого рівня, на підставі яких діє неприбуткова організація відповідно до закону) передбачають передачу активів одній або кільком неприбутковим організаціям відповідного виду, іншим юридичним особам, що здійснюють недержавне пенсійне забезпечення відповідно до закону (для недержавних пенсійних фондів), або зарахування до доходу бюджету в разі припинення юридичної особи (у результаті її ліквідації, злиття, поділу, приєднання або перетворення);
- повинна бути внесена контролюючим органом до Реєстру неприбуткових установ та організацій.

При вирішенні питання щодо неналежності юридичної особи до підприємств та організацій, що мають на меті одержання прибутку, слід враховувати:

- організаційно-правову форму, в якій юридична особа створена і діє;
- положення установчих документів такої юридичної особи, в яких згідно зі ст. 57 ГК мають зазначатися, зокрема: мета і предмет господарської діяльності, порядок розподілу прибутків та збитків.

Організаційно-правові форми (Державний класифікатор України «Класифікація організаційно-правових форм господарювання» ДК 002:2004, затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.05.2004 № 97)	
Підприємства	Господарські товариства
• фермерське господарство • приватне підприємство • колективне підприємство • державне підприємство • казенне підприємство • комунальне підприємство • дочірнє підприємство • іноземне підприємство • підприємство об'єднання громадян • підприємство споживчої кооперації • орендне підприємство • індивідуальне підприємство • сімейне підприємство • спільне підприємство	• акціонерне товариство • товариство з обмеженою відповідальністю • товариство з додатковою відповідальністю • повне товариство • командитне товариство • адвокатське об'єднання • адвокатське бюро

! Утворення юридичної особи у формі виробничого кооперативу або одного з видів господарських товариств, вказаних у класифікаторі, незалежно від положень їх установчих документів, завжди вказуватиме на мету її діяльності – одержання прибутку та його подальший розподіл між учасниками.

Вимоги п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону *не поширюються* на випадки, 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).

Суб'єкти управління об'єктами державної власності здійснюють управління корпоративними правами держави в господарських товариствах, функції з управління якими вони здійснюють, та державними унітарними підприємствами шляхом призначення представників держави для участі у загальних зборах господарських товариств та шляхом призначення (обрання) представників держави і незалежних членів наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, єдиним акціонером (учасником) яких є держава (ч. 3 ст. 11 Закону України «Про управління об'єктами державної власності»).

Процедуру їх призначення (обрання) встановлено Порядком визначення та затвердження кандидатур представників держави, які призначаються до наглядових рад державних унітарних підприємств, і тих, які беруть участь у загальних зборах та обираються до наглядових рад господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 10.03.2017 № 143.

11. ОБМЕЖЕННЯ ПІСЛЯ ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ, ПОВ'ЯЗАНОЇ З ВИКОНАННЯМ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ, МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ¹²

У ст. 26 Закону встановлено низку обмежень для осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, та членів Ради Національного банку України, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування.

Так, їм забороняється:

1) протягом року з дня припинення відповідної діяльності укласти трудові договори (контракти) або вчинити правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями, якщо вони протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців;

2) розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом;

3) протягом року з дня припинення відповідної діяльності 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.

! Такі обмеження не поширюються на осіб, які переводяться до іншого державного органу або іншим чином змінюють місце роботи, продовжуючи водночас виконувати функції держави або місцевого самоврядування. Це впливає з формулювання «припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування» в абз. 1 ч. 1 ст. 26 Закону.

11.1. Зміст обмежень

11.1.1. Укладення трудових договорів

Заборонено протягом року з дня припинення відповідної діяльності укласти трудові договори (контракти) або вчинити правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами-підприємцями, якщо особи протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або ФОП (п. 1 ч. 1 ст. 26 Закону).

У цьому контексті важливими є кілька аспектів:

- вказане обмеження стосується укладення трудових договорів (контрактів) або вчинення правочинів у сфері підприємницької діяльності лише з юридичними особами приватного права або ФОП. Відповідно, це обмеження не стосується укладення особою трудового договору або вчинення правочину з органами державної влади, державними чи

¹² Приклади практичного застосування вимог Закону, якими встановлені обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, наведено у п. 14.6 розділу 14 Методичних рекомендацій.

комунальними підприємствами, іншими юридичними особами публічного права або фізичними особами;

- у нормі йдеться про фактичне здійснення повноважень з контролю або нагляду, а тому, власне, наявність повноважень, за умови, що вони не реалізовувались щодо конкретної юридичної особи або ФОП, не забороняє надалі укладати трудові договори або правочини з такими особами;

- зазвичай контроль означає систему заходів, спрямованих на перевірку та забезпечення дотримання законів, правил, норм та процедур у різних сферах діяльності. Нагляд, зі свого боку, може включати наглядову діяльність, спрямовану на контроль за діями, функціонуванням і діяльністю різних інституцій, організацій або сфер діяльності.

Форми здійснення контролю, нагляду визначаються законом (наприклад, перевірка, ревізія, огляд, обстеження). У свою чергу, результат контролю, нагляду за дотриманням законодавчих вимог може включати застосування санкцій у разі порушень відповідних вимог;

- реалізація таких повноважень або прийняття рішень мало відбутися протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування (тобто звільнення з посади / припинення відповідного статусу).

Тому таке обмеження не застосовується, якщо особа, зазначена в п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, хоч і приймала рішення стосовно юридичної особи, проте такі дії вчинялися раніше ніж за рік до припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

11.1.2. Представництво інтересів осіб

Заборонено протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), у яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення такої діяльності (п. 2 ч. 1 ст. 26 Закону).

! Під поняттям «орган, у якому працювала особа» слід розуміти державний орган як суб'єкта владних повноважень.

Так, якщо особа працювала в певному територіальному органі Міністерства юстиції України або Національної поліції України, вказана заборона поширюється на представництво інтересів осіб у справах, у яких іншою стороною є Міністерство юстиції України або Національна поліція України як центральні органи виконавчої влади або будь-який територіальний орган Міністерства юстиції України або Національної поліції України.

В окремих випадках заборона також поширюється на справи, в яких *іншою стороною є правонаступник* органу, підприємства, установи, організації, в якому (яких) особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (зазначені в п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону), працювали на момент припинення відповідної діяльності.

Заборона поширюється на справи, предмет яких пов'язаний з функціями та повноваженнями, які виконував припинений орган, та/або рішеннями, діями чи бездіяльністю його посадових осіб. Якщо предмет справи з цим не пов'язаний, то заборона не поширюється і представництво інтересів допускається.

Наприклад, Пенсійний фонд України та його територіальні органи є правонаступниками Фонду соціального страхування України, його виконавчої дирекції, управлінь виконавчої

дирекції Фонду та їх відділень. Отже, посадовим та службовим особам Фонду соціального страхування України заборонено протягом року з дня припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є Пенсійний фонд України, за умови, що предмет таких справ пов'язаний з функціями та повноваженнями, які виконував Фонд соціального страхування України, та/або рішеннями, діями чи бездіяльністю його посадових осіб.

11.1.3. Розголошення/використання інформації

Заборонено безстроково розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала відома особі у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень, крім випадків, установлених законом (п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону).

12. ОБМЕЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ¹³

12.1. Зміст обмежень

Особи, зазначені в п. 1. ч. 1 ст. 3 Закону, не можуть:

- мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб;
- бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам (ч. 1 ст. 27 Закону).

Пряме підпорядкування – це 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 (ст. 1 Закону).

Близькі особи – члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у ч. 1 ст. 3 Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта (ст. 1 Закону).

Особи, які претендують на зайняття посад, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб (ч. 1 ст. 27 Закону).

Таке повідомлення здійснюється стосовно всіх близьких осіб, які працюють в органі, незалежно від того, яку посаду вони обіймають, та чи призведе таке призначення до утворення відносин прямого підпорядкування між близькими особами.

У повідомленні необхідно зазначати також про близьких осіб, які працюють в органі вищого (нижчого) рівня до органу, в який працевлаштовується особа, оскільки поняття «пряме підпорядкування» охоплює повноваження щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи,

¹³ Приклади практичного застосування вимог Закону, якими встановлено обмеження спільної роботи близьких осіб, наведено у п. 14.7 розділу 14 Методичних рекомендацій.

застосування заохочень, дисциплінарних стягнень (у тому числі участь у вирішенні таких питань) тощо.

12.2. Винятки з обмеження спільної роботи близьких осіб

Обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюються на (ч. 1 ст. 27 Закону):

- народних засідателів і присяжних;
- близьких осіб, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним з них статусу виборної особи;
- осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

Сільськими населеними пунктами є села і селища (ч. 6 ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення окремих питань адміністративно-територіального устрою України»).

При визначенні належності до гірського населеного пункту слід керуватись Переліком населених пунктів, яким відповідно до Закону України «Про статус гірських населених пунктів в Україні» надається статус гірських, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 № 647.

! Статус особи, яка проживає і працює (навчається) на території гірського населеного пункту, 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 (ст. 5 Закону України «Про статус гірських населених пунктів в Україні»).

Якщо 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.

12.3. Порядок і строки дій у разі виникнення обставин прямого підпорядкування між близькими особами:

- у 15-денний строк близькі особи вживають заходів щодо усунення таких обставин;
- 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.



! При усуненні обставин прямого підпорядкування близьких осіб переведення може бути застосоване як до особи, яка перебуває у прямому підпорядкуванні, так і до особи, у якій у прямому підпорядкуванні перебуває близька особа. Натомість, у разі неможливості переведення, звільненню підлягає саме особа, яка перебуває в підпорядкуванні.

! На посадових осіб юридичних осіб публічного права, які не зазначені в п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зокрема на керівників та інших посадових осіб державних та комунальних підприємств, установ, організацій, не поширюються обмеження спільної роботи близьких осіб, визначені в ст. 27 Закону. Але на вказаних осіб поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачені у ст. 28 Закону. Відносини прямого підпорядкування між близькими особами завжди зумовлюють наявність потенційного конфлікту інтересів у особи, якій підпорядковується його близька особа. У такому випадку слід вживати передбачених Законом заходів для врегулювання конфлікту інтересів.

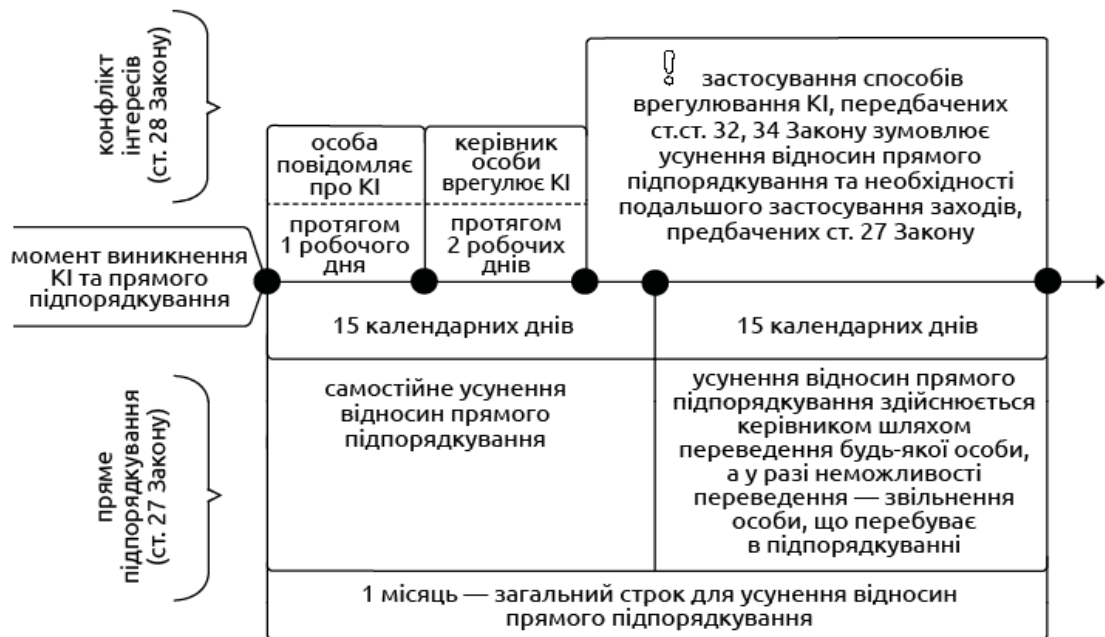
12.4. Алгоритм дій осіб, на яких одночасно поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 28 Закону) та обмеження щодо спільної роботи близьких осіб (ст. 27 Закону)

На осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, поширюються обмеження спільної роботи близьких осіб. Крім того, робота у підпорядкуванні близької особи є обставиною, за якої виникає потенційний конфлікт інтересів.

У вказаній ситуації особа, в підпорядкуванні якої працює близька особа, зобов'язана одночасно дотримуватись вимог ст. 27 Закону щодо вжиття заходів з усунення обставин прямого підпорядкування та вимог ст. 28 Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

При цьому слід враховувати, що час для виконання вимог ст. 28 Закону є більш обмеженим (повідомлення про конфлікт інтересів здійснюється не пізніше наступного

робочого дня з моменту виявлення, а врегулювання конфлікту інтересів – протягом 2-х робочих днів з дня отримання повідомлення), ніж час для усунення обставин прямого підпорядкування близьких осіб (до 1 місяця з моменту виникнення обставин).

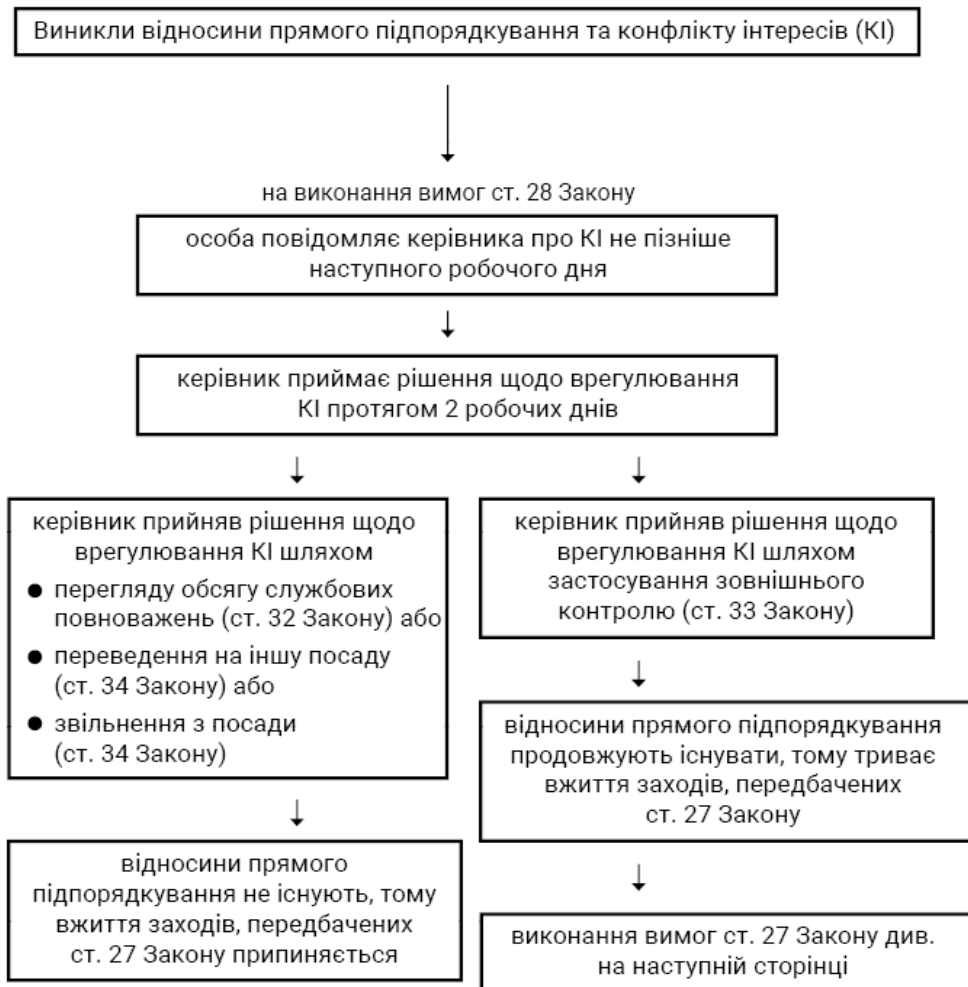


На відміну від положень ст. 27 Закону, які містять імперативну заборону щодо спільної роботи близьких осіб, ст. 28 допускає роботу близької особи у підпорядкуванні за умови врегулювання конфлікту інтересів.

Отже, для виконання вимог обох статей особа, у якої в підпорядкуванні працює близька особа, не пізніше наступного дня з моменту виникнення конфлікту інтересів має повідомити про це свого безпосереднього керівника або особу, уповноважену на її звільнення/ініціювання звільнення, а керівник/особа, уповноважена протягом 2-х днів після такого повідомлення – вжити заходів щодо його врегулювання. Таким чином, вимоги ст. 28 Закону буде виконано.

Якщо як захід врегулювання конфлікту інтересів буде обрано перегляд службових повноважень, переведення особи на іншу посаду або звільнення, надалі буде відсутня потреба в застосуванні передбачених ст. 27 Закону механізмів усунення відносин прямого підпорядкування, оскільки такі заходи врегулювання конфлікту інтересів усувають відносини прямого підпорядкування.

Якщо буде застосовано такий захід врегулювання конфлікту інтересів, як зовнішній контроль, виконання вимог ст. 27 Закону має продовжуватися.





13. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та інших обмежень щодо запобігання корупції особа може бути притягнута, зокрема, до адміністративної та дисциплінарної відповідальності.

13.1. Кримінальна відповідальність

В окремих випадках вчинення дій та/або прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів може містити ознаки складу одного з корупційних кримінальних правопорушень, перелік яких наведено у примітці до ст. 45 КК.

Ознаки конфлікту інтересів у складі кримінального правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 364 КК:

- використання влади та службового становища всупереч інтересам служби (в об'єктивній стороні складу);
- мета одержання неправомірної вигоди (у суб'єктивній стороні складу).

13.2. Адміністративна відповідальність

Адміністративна відповідальність передбачена за:

Порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (ст. 172⁴ КУпАП)

- за порушення особою встановлених законом обмежень щодо зайняття іншою оплачуваною діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної та суддівської практики, інструкторської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, – штраф від 5100 до 8500 гривень з конфіскацією отриманого доходу від підприємницької діяльності чи винагороди від роботи за сумісництвом (ч. 1 ст. 172⁴ КУпАП);

- за порушення особою встановлених законом обмежень щодо входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особа здійснює функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляє інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), – штраф від 5100 до 8500 гривень з конфіскацією отриманого доходу від такої діяльності (ч. 2 ст. 172⁴ КУпАП);

- за будь-яку із вищевказаних дій, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, – штраф від 8500 до 13600 гривень з конфіскацією отриманого доходу чи винагороди та з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік (ч. 3 ст. 172⁴ КУпАП).

Порушення обмежень щодо одержання подарунків (ст. 172⁵ КУпАП)

- за порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків – штраф від 1700 до 3400 гривень із конфіскацією такого подарунка (ч. 1 ст. 172⁵ КУпАП);

- за таку саму дію, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, – штраф від 3400 до 6800 гривень із конфіскацією такого дарунка (пожертви) та з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік (ч. 2 ст. 172⁵ КУпАП).

Порушення окремих вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів
(ст. 172⁷ КУпАП)

- за неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів, – штраф від 1700 до 3400 гривень (ч. 1 ст. 172⁷ КУпАП);
- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, – штраф від 3400 до 6800 гривень (ч. 2 ст. 172⁷ КУпАП);
- будь-яка із вищевказаних дій, вчинена особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, – штраф від 6800 до 13600 гривень з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік (ч. 3 ст. 172⁷ КУпАП).

Особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника органу (установи, підприємства, організації), в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом (ч. 5 ст. 65¹ Закону).

У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення особі, відстороненій від виконання службових повноважень, відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, зумовленого таким відстороненням.

13.3. Дисциплінарна відповідальність

Дисциплінарна відповідальність передбачена за:

- неповідомлення особою безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів;
- невжиття керівником заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого;
- непередачу в управління корпоративних прав чи порушення особою строків такої передачі, неповідомлення чи порушення строку повідомлення Національного агентства про таку передачу в управління підприємств та корпоративних прав, ненадання до Національного агентства нотаріально завіреної копії договору про таку передачу.

13.4. Службове розслідування

Службове розслідування проводиться (ч. 3 ст. 65¹ Закону):

- для виявлення причин і умов, що сприяли вчиненню правопорушення або невиконання вимог Закону в інший спосіб;
- за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства;
- за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації, де працює особа, яка вчинила таке правопорушення;
- у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Додатково див. Роз'яснення від 02.06.2022 № 9 «Щодо внесення спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції подань про проведення службового розслідування з метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення»¹⁴.

¹⁴ <https://wiki.nazk.gov.ua/0307/>

! Нормативно-правові акти, рішення, видані (прийняті) з порушенням вимог Закону, підлягають скасуванню або можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою будь-якої зацікавленої особи, а також прокурора, органу державної влади, органу місцевого самоврядування. Правочин, укладений внаслідок порушення вимог Закону, може бути визнаний судом недійсним.

14. ПРИКЛАДИ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ ВИМОГ ЗАКОНУ

14.1. Щодо встановлення наявності чи відсутності конфлікту інтересів та його врегулювання (до розділу 2, 6, 12 Методичних рекомендацій)

14.1.1. При спільній роботі близьких осіб (до п. 2.2, п. 2.6 розділу 2, розділу 12 Методичних рекомендацій)

Приклад 1. Спільна робота близьких осіб без прямого підпорядкування

Опис ситуації. Близькі особи працюють в одному державному органі, але між ними немає прямого підпорядкування.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у близьких осіб?

Відповідь. Так, за наявності службових повноважень, які можуть бути реалізовані щодо близької особи.

Конфлікт інтересів буде наявний у тієї особи, яка має повноваження, під час реалізації яких стосовно її близької особи може бути задоволений приватний інтерес. Відсутність таких повноважень виключатиме наявність конфлікту інтересів.

Так, наприклад, у державному органі працюють близькі особи, одна з яких обіймає посаду керівника уповноваженого підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції (далі – уповноважений підрозділ), а інша – керівник управління фінансового забезпечення.

До повноважень керівника уповноваженого підрозділу належить здійснення контролю за дотриманням антикорупційного законодавства, у тому числі перевірка факту подання суб'єктами декларування декларацій та повідомлення Національного агентства про випадки неподання чи несвоєчасного подання таких декларацій.

Вказані повноваження реалізуються також щодо керівника управління фінансового забезпечення, а тому у керівника уповноваженого підрозділу буде наявний конфлікт інтересів.

Натомість конфлікт інтересів відсутній, наприклад, у ситуації, коли близькі особи працюють у патрульній поліції на посадах інспекторів поліції і не наділені службовими повноваженнями, які можуть бути реалізовані стосовно один одного.

Приклад 2. Міський, селищний, сільський голова і близька особа в апараті ради

Опис ситуації. Близька особа міського, селищного, сільського голови (далі – голова) працює в апараті місцевої ради?

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у голови?

Відповідь. Так.

Згідно із Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» голова є головною посадовою особою міста. До його повноважень належать, зокрема, здійснення керівництва апаратом ради, призначення на посади та звільнення з посад керівників відділів, управлінь та інших виконавчих органів ради, розпорядження бюджетними коштами.

Позаслужбові (сімейні, родинні) стосунки голови з близькою особою свідчать про наявність у сфері реалізації його повноважень приватного інтересу, здатного вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття ним рішень під час виконання службових повноважень стосовно близької особи. Вказане свідчить про наявність у голови потенційного конфлікту інтересів.

З метою попередження прийняття головою рішень чи вчинення дій в умовах реального конфлікту інтересів йому слід утримуватись від реалізації відповідних службових повноважень з питань, що стосуються близької особи.

Те саме стосується і секретаря відповідної місцевої ради при виконанні обов'язків голови (під час перебування останнього у відпустці, відрядженні, на лікарняному тощо), якщо близька особа секретаря ради працює в цій раді.

Крім того, між головою та його близькою особою як працівником апарату ради існують відносини прямого підпорядкування.

Згідно зі ст. 27 Закону голова не може мати у прямому підпорядкуванні близьку особу, а близька особа не може бути прямо підпорядкована голові.

Отже, в ситуації, коли в апараті місцевої ради працює близька особа голови, слід вживати заходів щодо усунення прямого підпорядкування (п. 12.4 розділу 12 цих Методичних рекомендацій).

Виняток становлять випадки, коли на момент обрання голови його близька особа вже працювала в раді, а також якщо голова та його близька особа працюють у сільському населеному пункті (крім того, що є районним центром), а також у гірському населеному пункті (п. 12.2 розділу 12 Методичних рекомендацій).

Крім того, якщо голова приймав рішення про призначення близької особи на будь-яку посаду в раду, у нього міг існувати реальний конфлікт інтересів, вчинення дій, прийняття рішень в умовах якого тягне відповідальність згідно із законодавством.

Приклад 3. Близька особа у підпорядкуванні, але перебуває в декреті/ у відпустці без збереження заробітної плати/ у простої/ з нею призупинено трудовий договір

Опис ситуації. У підпорядкуванні керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації) працює його близька особа, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку / у відпустці без збереження заробітної плати / у простої або з якою дію трудового договору призупинено.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації)?

Відповідь. Так.

Керівник вказаного підприємства (установи, організації) має повноваження приймати рішення розпорядчого характеру стосовно всіх працівників підприємства.

За таких обставин у сфері його службових повноважень існує приватний інтерес, зумовлений позаслужбовими (сімейними, родинними) стосунками з близькою особою, що може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій під час реалізації службових повноважень стосовно близької особи. Вказане свідчить про наявність у керівника потенційного конфлікту інтересів.

Під час перебування особи у будь-якій відпустці / простої чи якщо дію її трудового договору призупинено, трудові відносини особи з роботодавцем не припиняються, ця особа лише тимчасово відсутня на роботі, а тому у керівника як роботодавця зберігається можливість застосування щодо близької особи відповідних повноважень.

Тимчасова відсутність на роботі близької особи керівника, в тому числі у зв'язку з перебуванням її в зазначеній відпустці, не виключає існування потенційного конфлікту інтересів у керівника на період такої відсутності.

Конфлікт інтересів у керівника потребує врегулювання у встановленому Законом порядку. Обов'язки особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 цих Методичних рекомендацій.

Приклад 4. Немає безпосереднього підпорядкування

Опис ситуації. Близька особа керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації) також працює на цьому підприємстві, але безпосередньо підпорядковується іншій особі.

Наприклад, донька директора школи працює на посаді вчителя і безпосередньо підпорядковується завучу школи;

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації)?

Відповідь. Так.

Керівник державного (комунального) підприємства (установи, організації) наділений повноваженнями приймати рішення розпорядчого характеру стосовно всіх працівників, у тому числі щодо близької особи, незалежно від того, хто є її безпосереднім керівником.

Враховуючи наведене у ст. 1 Закону визначення поняття «пряме підпорядкування», відносини прямого підпорядкування існують не тільки між працівником та його безпосереднім керівником, а також між працівником та будь-яким його керівником, який має повноваження вирішувати питання (брати участь у вирішенні) прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Таким чином, близька особа перебуває у прямому підпорядкуванні не лише у свого безпосереднього керівника, а й у керівника підприємства, через що у керівника наявний потенційний конфлікт інтересів.

У наведеному прикладі вчитель перебуває у прямому підпорядкуванні не тільки у завуча, а й у директора школи, тому в останнього наявний потенційний конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку. Обов'язки особи у зв'язку з

наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 цих Методичних рекомендацій.

Приклад 5. Делегування керівником повноважень щодо близької особи заступнику

Опис ситуації. У керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації) виник потенційний конфлікт інтересів у зв'язку з тим, що на підприємстві працює його близька особа.

Запитання. Чи є належним способом врегулювання конфлікту інтересів керівника підприємства делегування його повноважень у частині, що стосується близької особи, своєму заступнику?

Відповідь. Ні.

Делегування повноважень заступнику не виключає наявності у керівника підприємства потенційного конфлікту інтересів, оскільки він як керівник має право надавати вказівки, доручення своєму заступнику, в тому числі щодо своєї близької особи (доньки), контролювати їх виконання.

Також, таке делегування повноважень призведе до виникнення потенційного конфлікту інтересів у заступника керівника державного підприємства та порушує вимоги п.1 ч.1 ст.28 Закону щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.

Отже, делегування керівником підприємства повноважень щодо близької особи своєму заступнику чи іншій посадовій особі підприємства не є належним способом врегулювання конфлікту інтересів та порушує п.1 ч.1 ст.28 Закону.

Приклад 6. Поновлення на посаді близької особи за рішенням суду

Опис ситуації. Керівник державного (комунального) підприємства (установи, організації) вирішує питання про поновлення на посаді своєї близької особи на виконання судового рішення.

Запитання. Чи наявний конфлікт інтересів у керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації)?

Відповідь. Ні.

Однією з обов'язкових ознак конфлікту інтересів є вплив (можливість впливу) приватного інтересу на об'єктивність та неупередженість прийняття рішення або на вчинення чи невчинення дій під час виконання особою повноважень.

Можливість такого впливу існує лише за наявності в особи дискреційних повноважень (коли особа може вибирати з декількох варіантів юридично допустимих видів (змісту) рішень чи дій той, який вона вважає найбільш прийнятним за відповідних обставин).

Враховуючи те, що поновлення близької особи на посаді має відбутись на виконання рішення суду, яке є обов'язковим, керівник зобов'язаний прийняти рішення про поновлення. Таке повноваження керівника не є дискреційним, що виключає наявність у нього конфлікту інтересів.

Водночас подальша робота близької особи керівника зумовить наявність у останнього потенційного конфлікту інтересів, який потребуватиме врегулювання у встановленому Законом порядку.

Приклад 7. Робота у підпорядкуванні близької особи

Опис ситуації. На посаду керівника комунального підприємства призначено близьку особу (сина) інженера технічного відділу комунального підприємства.

Запитання. У кого із вказаних осіб наявний конфлікт інтересів?

Відповідь. У керівника комунального підприємства.

Перелік суб'єктів, на яких поширюється дія Закону, визначений у ст. 3 Закону. До них належать, зокрема, посадові особи юридичних осіб публічного права¹⁵ (пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону).

Враховуючи наведене в абз. 9 ч. 1 ст. 1 Закону визначення терміна «посадова особа юридичної особи публічного права», керівник комунального підприємства є посадовою особою юридичної особи публічного права, на якого поширюються вимоги Закону, у тому числі щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Водночас інженер технічного відділу комунального підприємства не є посадовою особою юридичної особи публічного права, тому вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на нього не поширюються, конфлікт інтересів у його діяльності не може виникати.

У керівника комунального підприємства буде наявний потенційний конфлікт інтересів, оскільки саме він наділений повноваженнями вчиняти дії, приймати рішення щодо близької особи (батька) як працівника комунального підприємства (детальніше див. п. 2.5 розділу 2 Методичних рекомендацій).

Приклад 8. Прийом на роботу близької особи

Опис ситуації. Керівник підприємства (установи, організації) (далі – підприємство) розглядає питання щодо призначення на посаду до очолюваного ним підприємства близької особи (дочки).

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника підприємства?

Відповідь. Так.

Позаслужбові стосунки з близькою особою (дочкою) зумовлюють наявність у керівника підприємства приватного інтересу.

Під час вирішення керівником підприємства питання щодо працевлаштування та прийняття рішення щодо призначення дочки на посаду до очолюваного ним підприємства у

¹⁵ Інформація про те, хто належить до посадових осіб юридичних осіб публічного права, викладена у п. 26 - 1 Роз'яснень з питань фінансової доброчесності: <https://wiki.nazk.gov.ua/6119/>.

нього, як правило, існуватиме реальний конфлікт інтересів (за винятком випадків, коли його повноваження не є дискреційними).

Крім того, з дня призначення доньки на посаду у керівника підприємства виникне потенційний конфлікт інтересів (детальніше див. п. 2.5 розділу 2 Методичних рекомендацій).

Звертаємо увагу, що відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 28 Закону особи, зазначені у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, у тому числі посадові особи юридичних осіб публічного права, першочергово зобов'язані вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів (тобто не допускати призначення на посади підпорядкованих їм близьких осіб).

Приклад 9. Преміювання близької особи під зовнішнім контролем

Опис ситуації. У директора комунального закладу освіти наявний потенційний конфлікт інтересів у зв'язку з тим, що у цьому ж закладі працює його близька особа. Конфлікт інтересів врегульовано шляхом застосування зовнішнього контролю та зобов'язано директора погоджувати усі проекти рішень щодо близької особи з особою, уповноваженою на здійснення зовнішнього контролю (такою особою визначено керівника відділу освіти місцевої ради).

Запитання. Чи може директор закладу приймати рішення щодо преміювання близької особи? Чи виникатиме реальний конфлікт інтересів в таких випадках?

Відповідь. Директор може преміювати близьку особу за умови, що відповідні рішення прийматимуться після погодження їх з керівником відділу освіти місцевої ради. Оскільки потенційний конфлікт інтересів у директора врегульовано, під час прийняття відповідного рішення реальний конфлікт інтересів не виникатиме.

Водночас у разі прийняття директором закладу рішення про преміювання близької особи без попереднього погодження з керівником відділу освіти, таке рішення буде таким, що прийнято в умовах реального конфлікту інтересів, і тягнутиме відповідальність згідно із законодавством.

Більше інформації щодо особливостей застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій / прийняттям рішень наведено у п. 5.3 розділу 5 Методичних рекомендацій.

14.1.2. У депутатів місцевих рад

(до п. 6.6 розділу 6 Методичних рекомендацій)

Приклад 1. Присутній на засіданні ради, але не голосує

Опис ситуації. До порядку денного сесії місцевої ради включено питання, результати розгляду якого є приватним інтересом одного з депутатів цієї ради. Депутат був присутній на засіданні ради, під час якого розглядалось вказане питання, проте участі у його розгляді (у тому числі у голосуванні) не брав.

Запитання. Чи виник у депутата місцевої ради конфлікт інтересів за вказаних обставин?

Відповідь. Так.

Якщо депутат місцевої ради бере участь у засіданні відповідної ради, до порядку денного якої включено питання, що становить його приватний інтерес, у нього виникає потенційний конфлікт інтересів, пов'язаний із наявністю службових повноважень щодо участі у розгляді зазначеного питання.

Незалежно від того, чи братиме депутат участь у розгляді зазначеного питання, він зобов'язаний повідомити про конфлікт інтересів у порядку, передбаченому ч. 1 ст. 59¹ Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні».

Приклад 2. Врегулювання конфлікту інтересів під час засідання ради

Опис ситуації. У депутата місцевої ради на засіданні ради (іншого колегіального органу) виник конфлікт інтересів.

Запитання. Яким чином має діяти депутат місцевої ради?

Відповідь. Публічно повідомляє раду про конфлікт інтересів і не бере участь у розгляді, підготовці та прийнятті рішень місцевою радою.

Відповідно до ст. 59¹ Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» при виникненні конфлікту інтересів депутат місцевої ради:

- публічно повідомляє раду про конфлікт інтересів, який виник під час участі у її засіданні (таке повідомлення обов'язково вноситься до протоколу засідання ради);

- не бере участь у розгляді, підготовці та прийнятті рішень місцевою радою.

Якщо неучасть депутата у засіданні місцевої ради призведе до втрати нею повноважності, депутат, у якого наявний конфлікт інтересів, бере участь у прийнятті радою рішення за умови публічного самостійного повідомлення про конфлікт інтересів під час її засідання.

Приклад 3. Публічне оголошення про конфлікт інтересів та подальше голосування

Опис ситуації. Депутат місцевої ради публічно оголосив на засіданні ради про наявний у нього конфлікт інтересів у питанні, яке розглядається радою.

Запитання. Чи може депутат місцевої ради брати участь у голосуванні з питання, щодо якого у нього наявний конфлікт інтересів, після такого оголошення?

Відповідь. Ні.

Згідно зі ст. 59¹ Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» у редакції, що діяла до 18.03.2021, публічне оголошення про конфлікт інтересів під час засідання ради було умовою, після дотримання якої депутат міг брати участь у розгляді, підготовці та прийнятті радою рішення, у зв'язку з яким у нього виникав конфлікт інтересів.

Після набрання чинності Законом України «Про внесення змін до статті 59¹ Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» щодо врегулювання конфлікту інтересів у діяльності депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» (18.03.2021), порядок врегулювання конфлікту інтересів у депутата місцевої ради змінився, а саме: депутат

публічно повідомляє раду про конфлікт інтересів, який виник під час участі у її засіданні та *не бере участі* у розгляді, підготовці та прийнятті радою рішень.

Приклад 4. Депутат і близька особа – керівник комунального підприємства

Опис ситуації. Депутат місцевої ради чи його близька особа є керівником комунального підприємства, установи, організації. Місцева рада розглядає питання, пов'язані із діяльністю такого підприємства, установи, організації.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у депутата місцевої ради?

Відповідь. Ні, якщо він особисто не заінтересований у прийнятті чи не прийнятті радою відповідного рішення.

Згідно із Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» місцеві ради наділяються повноваженнями щодо управління комунальною власністю, що, у тому числі, пов'язані з діяльністю комунальних підприємств, установ, організацій: встановлення порядку та здійснення контролю за використанням прибутків підприємств, установ та організацій комунальної власності; заслуховування звітів про роботу керівників підприємств, установ та організацій комунальної власності тощо.

Перебування депутата місцевої ради на посаді керівника комунального підприємства, установи, організації, позаслужбові стосунки з такими керівниками, які є близькими особами депутата, є передумовами виникнення у депутата місцевої ради приватного інтересу.

Водночас лише цей факт не свідчить про наявність у депутата приватного інтересу, оскільки як рада, так і комунальні підприємства, установи, організації покликані діяти в інтересах територіальної громади.

Для вирішення питання наявності чи відсутності конфлікту інтересів у вказаній ситуації насамперед необхідно аналізувати та враховувати зміст кожного конкретного рішення ради.

Конфлікт інтересів буде наявний у разі, якщо депутат має особисту заінтересованість у прийнятті чи не прийнятті радою відповідного рішення щодо комунального підприємства, установи, організації (директором якого є він або його близька особа).

Так, наприклад, конфлікт інтересів у депутата місцевої ради існує під час розгляду та прийняття на засіданні ради рішення про встановлення порядку та умов оплати праці керівників комунальних підприємств, у тому числі підприємства, яке він чи його близька особа очолює, оскільки депутат заінтересований у найкращих умовах оплати своєї праці (праці близької особи) як керівника комунального підприємства.

Приклад 5. Встановлення розмірів місцевих податків і зборів

Опис ситуації. На засіданні місцевої ради розглядаються питання, які стосуються встановлення розмірів місцевих податків і зборів.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у депутатів місцевої ради, які одночасно є платниками місцевих податків і зборів, під час голосування ними на засіданні ради за рішення з вказаних питань?

Відповідь. Ні.

Суть приватного інтересу депутата як однієї зі складових конфлікту інтересів визначається у кожному конкретному випадку залежно від змісту проекту рішення місцевої ради, можливості його впливу на обсяг прав та обов'язків депутата, наявності в нього особистої зацікавленості у певних правових наслідках реалізації рішення після його прийняття.

У депутата приватний інтерес існуватиме, зокрема, у випадках, якщо рішенням ради, у розгляді та прийнятті якого він бере участь, передбачається надання переваг, благ, вигод для нього особисто.

Водночас рішення ради щодо встановлення розмірів місцевих податків і зборів не передбачають визначення розміру податку чи надання пільг із його сплати окремо для кожного платника податків (тобто не є персоніфікованими), а визначають розмір податку для всіх платників податків, які здійснюють свою діяльність на території відповідної територіальної громади, без виокремлення та конкретизації найменувань чи імен платників (тобто є знеособленими).

Таким чином, в описаній ситуації у діях депутатів щодо участі у голосуванні за рішення, які стосуються встановлення розмірів місцевих податків і зборів, немає приватного інтересу, а відповідно і конфлікту інтересів.

Приклад 6. Затвердження місцевого бюджету

Опис ситуації. На засіданні місцевої ради розглядається питання про затвердження місцевого бюджету.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у депутатів місцевої ради, які працюють у раді на постійній основі, під час голосування за рішення про затвердження місцевого бюджету?

Відповідь. Ні.

Суть приватного інтересу депутата як однієї зі складових конфлікту інтересів визначається у кожному конкретному випадку залежно від змісту проекту рішення місцевої ради, можливості його впливу на обсяг прав та обов'язків депутата, наявності в нього особистої зацікавленості у певних правових наслідках реалізації рішення після його прийняття.

У депутата приватний інтерес існуватиме, зокрема, у випадках, якщо рішенням ради, у розгляді та прийнятті якого він бере участь, передбачається надання переваг, благ, вигод для нього особисто.

Хоча видатки загального фонду бюджету складають, у тому числі, видатки на оплату праці, бюджет не передбачає затвердження видатків окремо для кожного працівника місцевої ради (тобто не визначають розмір заробітної плати персоніфіковано), а визначає видатки на оплату праці для всіх працівників, без виокремлення та розрахунку сум для певних посад, конкретизації прізвищ працівників тощо (тобто є знеособленим).

Депутати, які є працівниками ради, заінтересовані в отриманні заробітної плати у більшому розмірі. Разом з тим можливість отримання того чи іншого розміру оплати своєї праці безпосередньо не пов'язана із рішенням ради про затвердження місцевого бюджету, а залежить від низки інших чинників (якості роботи, порядку нарахування та виплати стимулюючих виплат тощо).

Приклад 7. Висування кандидатури керівника комунального підприємства та подальше голосування за нього

Опис ситуації. На засіданні місцевої ради розглядається питання про призначення керівника комунального підприємства, установи, організації, кандидатуру якого внесено на розгляд ради за ініціативи одного з депутатів місцевої ради.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у такого депутата місцевої ради?

Відповідь. Ні, якщо депутат місцевої ради особисто не заінтересований у такому призначенні.

Депутат місцевої ради – представник інтересів територіальної громади, виборців свого виборчого округу, який зобов'язаний виражати і захищати інтереси відповідної територіальної громади та її частини – виборців свого виборчого округу.

Депутат місцевої ради має право пропонувати питання для розгляду їх радою та її органами, вносити на розгляд ради та її органів проекти рішень з питань, що належать до їх відання, поправки до них. Такий депутат користується правом ухвального голосу з усіх питань, що розглядаються на засіданнях ради та її органів, до складу яких він входить.

Таким чином, реалізуючи вказані повноваження у вигляді внесення пропозиції щодо керівника комунального підприємства, депутат діє не у власних інтересах чи інтересах третіх осіб, а в інтересах територіальної громади.

Отже, власне факт ініціювання депутатом вказаного питання не свідчить про наявність у нього приватного інтересу під час розгляду та прийняття радою рішення з цього питання та, відповідно, конфлікту інтересів.

Якщо між депутатом та кандидатом на посаду керівника підприємства існують позаслужбові стосунки, які можуть вплинути об'єктивність та неупередженість депутата, наприклад депутат та кандидат є друзями чи близькими особами, то у депутата буде існувати реальний конфлікт інтересів як при внесенні ним пропозиції на раду щодо кандидатури на цю посаду, так і при голосуванні радою за відповідне питання.

Приклад 8. Обрання секретаря ради

Опис ситуації. На засіданні місцевої ради розглядається питання про обрання одного з депутатів секретарем ради.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у депутата місцевої ради, кандидатура якого розглядається на посаду секретаря ради?

Відповідь. Так.

Можливість бути обраним секретарем місцевої ради та отримувати заробітну плату свідчить про наявність у депутата приватного інтересу.

Тому під час прийняття рішення радою про обрання його секретарем такому депутату слід дотримуватись правил, передбачених ст. 59¹ Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»: публічно повідомити раду про конфлікт інтересів і не брати участі в прийнятті рішення радою (голосуванні).

Якщо неучасть депутата у засіданні місцевої ради призведе до втрати нею повноважень, депутат, у якого наявний конфлікт інтересів, бере участь у прийнятті радою рішення за умови публічного самотійного повідомлення про конфлікт інтересів під час її засідання.

Спосіб голосування (таємне, відкрите) при цьому значення не має.

Приклад 9. Обрання головою постійної комісії ради

Опис ситуації. На засіданні місцевої ради розглядається питання про обрання голови постійної комісії ради.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у депутата місцевої ради, якого обирають головою постійної комісії ради?

Відповідь. Так.

Депутат місцевої ради особисто заінтересований в обранні себе головою постійної комісії ради. Така заінтересованість може полягати у бажанні особи отримувати заробітну плату (у разі обрання голови постійної комісії з питань бюджету, який за рішенням ради працює в раді на постійній основі), бажанні підвищити свій соціальний статус, реалізувати певні амбіції, отримати здобутки, навички, які забезпечать діяльність у статусі голови постійної комісії.

14.1.3. У міських, сільських, селищних голів, посадових осіб юридичних осіб публічного права

(до розділу 2, п. 6.6 розділу 6 Методичних рекомендацій)

Приклад 1. Преміювання у розмірі «не більше 200%»

Опис ситуації. Рішенням міської ради встановлено умови оплати праці міського голови. Зокрема, щомісячне преміювання міського голови за результатами роботи здійснюється у розмірі не більше 200% посадового окладу у межах фонду заробітної плати. Водночас конкретний розмір щомісячного преміювання міський голова встановлює собі в окремому розпорядженні.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у міського голови під час прийняття розпорядження щодо свого преміювання?

Відповідь. Так.

Приватним інтересом міського голови в цьому випадку є прагнення отримувати премію у найвищому розмірі в межах визначеного міською радою діапазону (від 0 до 200% посадового окладу), який буде впливати на його об'єктивність та неупередженість під час прийняття розпорядження щодо свого преміювання.

Запобігти виникненню у міського голови конфлікту інтересів можна шляхом прийняття міською радою рішень, в яких будуть визначатись конкретні розміри щомісячного преміювання міському голові, тим більше, що рішення про зазначені виплати приймається саме радою (п.6 постанови Кабінету Міністрів України від 09 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»).

Приклад 1-1. Преміювання у розмірі «200%»

Опис ситуації. Рішенням міської ради встановлено умови оплати праці міського голови, згідно з якими щомісячне преміювання міського голови здійснюється у розмірі 200% посадового окладу у межах фонду заробітної плати.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у міського голови під час прийняття розпорядження щодо свого преміювання?

Відповідь. Ні.

Рішення про преміювання міських голів, встановлення їм надбавок, надання матеріальної допомоги приймається міською радою (п. 6 постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»).

Приватним інтересом міського голови є бажання отримувати премію у найвищому розмірі.

Однак під час прийняття розпорядження щодо свого преміювання повноваження міського голови щодо встановлення собі розміру премії не є дискреційними (у нього є лише один варіант – встановити премію у розмірі 200%), тому під час прийняття міським головою відповідного розпорядження конфлікт інтересів не виникає.

Приклад 2. Підписання рішення ради

Опис ситуації. На засіданні міської ради прийнято рішення про надання товариству, в якому міський голова є засновником, дозволу на розроблення проектної документації із землеустрою щодо встановлення меж земельної ділянки в натурі.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у міського голови під час підписання вказаного рішення ради?

Відповідь. Ні.

Враховуючи наведені у ст. 1 Закону визначення, однією з обов'язкових ознак реального конфлікту інтересів є наявність впливу (можливості впливу) приватного інтересу на об'єктивність та неупередженість прийняття рішення, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання особою повноважень.

Такий вплив може існувати лише за наявності в особи дискреційних повноважень, що дають можливість обирати з декількох варіантів юридично допустимих видів (змісту) рішень чи дій той, який вона вважає найбільш прийнятним за відповідних обставин.

Разом з тим відповідно до ч. 16 ст. 46 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» прийняті міською радою рішення підписуються особисто міським головою.

Таким чином, міський голова на виконання вимог ст. 46 вказаного Закону зобов'язаний підписати прийняте місцевою радою рішення.

Такі повноваження міського голови не є дискреційними, що виключає наявність у нього конфлікту інтересів під час підписання рішень ради з питань, у яких у такого голови наявний приватний інтерес.

Приклад 3. Укладення договору з товариством, де близька особа є засновником

Опис ситуації. Міський голова на підставі рішення міської ради укладає цивільно-правовий договір з товариством, де його близька особа є засновником.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у міського голови?

Відповідь. Ні, якщо міський голова не буде самостійно визначати умови такого договору та здійснювати контроль за його виконанням.

Так, у разі якщо міський голова, укладаючи договір від імені ради, самостійно визначатиме умови такого договору, оскільки він буде заінтересований у визначенні максимально сприятливих для контрагента умов договору.

Крім того, конфлікт інтересів може існувати і у разі покладення на міського голову функцій контролю за дотриманням умов договору товариством.

Так, наприклад за умовами договору товариство зобов'язано надавати певні послуги належної якості, у встановлений договором строк, і за невиконання умов договору передбачаються штрафні санкції для товариства, або дострокове розірвання договору. Голова, на якого покладено функції контролю за виконанням товариством умов договору, має відслідковувати такі факти та у разі їх наявності ініціювати питання щодо стягнення штрафних санкцій чи дострокового розірвання договору.

Враховуючи те, що такі негативні наслідки стосуватимуться близької особи міського голови, як засновника товариства, останній не буде заінтересований належним чином здійснювати контроль за дотриманням товариством умов договору та виявляти можливі порушення таких умов з боку товариства, відповідно, у міського голови існуватиме конфлікт інтересів.

Приклад 4. Запит Національної поліції України

Опис ситуації. Національна поліція України в межах повноважень, передбачених Законом України «Про Національну поліцію», надіслала запит керівнику державного підприємства про надання інформації та копій підтвердних документів стосовно працівників підприємства, у тому числі і стосовно нього.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного підприємства під час надання відповіді на запит Національної поліції України?

Відповідь. Ні.

До повноважень Національної поліції України належать, зокрема, вжиття заходів з метою виявлення адміністративних правопорушень, припинення виявлених адміністративних правопорушень; здійснення своєчасного реагування на заяви та повідомлення про адміністративні правопорушення (ч. 1 ст. 23 Закону України «Про Національну поліцію»).

За письмовим запитом в установленому законом порядку Національна поліція України безоплатно одержує від державних органів, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб державної форми власності інформацію, необхідну для виконання визначених цим Законом завдань та повноважень поліції, у вигляді та у формі, що зазначені в такому запиті.

Суб'єкти, яким адресовано відповідний запит, зобов'язані протягом трьох днів, а в разі неможливості – не пізніше десятиденного строку з дня отримання запиту, надати відповідну інформацію або повідомити про причини, що перешкоджають її наданню (п. 36 ч. 1 ст. 23 Закону України «Про Національну поліцію»).

Таким чином, під час розгляду запиту Національної поліції України у керівника державного підприємства відсутня дискреція, оскільки він зобов'язаний виконати вимоги такого запиту та надати відповідну інформацію (повідомити про причини, що перешкоджають її наданню), що виключає наявність у керівника державного підприємства конфлікту інтересів, навіть якщо відповідна інформація (документи) стосуються його та запитується в рамках виявлення можливого вчинення адміністративного правопорушення.

14.1.4. У зв'язку із суміщенням (сумісництвом) та володінням корпоративними правами (до п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій)

Приклад 1. Робота за сумісництвом в очолюваному університеті

Опис ситуації. Ректор університету одночасно займає посаду професора кафедри цього ж університету чи іншу посаду в університеті.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у ректора університету?

Відповідь. Так.

Безпосереднє управління діяльністю закладу вищої освіти здійснює його керівник (ректор), який організовує діяльність закладу вищої освіти, дає обов'язкові для виконання всіма учасниками освітнього процесу доручення, призначає на посаду та звільняє з посади працівників, визначає функціональні обов'язки працівників, забезпечує організацію та здійснення контролю за виконанням навчальних планів і програм навчальних дисциплін; здійснює контроль за якістю роботи педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників.

Таким чином, у разі зайняття ректором університету посади професора кафедри в університеті за сумісництвом у нього виникатиме потенційний конфлікт інтересів, оскільки у сфері його службових повноважень буде наявний приватний інтерес, який може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій стосовно себе як професора кафедри відповідного навчального закладу.

Приклад 2. Навчання в очолюваному закладі освіти

Опис ситуації. Ректор університету здобуває ступень магістра в університеті, який він очолює.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у ректора університету.

Відповідь. Так.

Особиста заінтересованість у здобутті ступеня магістра в університеті, який особа очолює, зумовлює наявність у неї приватного інтересу.

Ректор університету організовує його діяльність, відповідає за результати діяльності університету, видає накази та розпорядження, обов'язкові для виконання всіма учасниками освітнього процесу, у тому числі й студентами.

Таким чином, у разі зарахування такої особи до університету, у неї як у ректора університету в сфері службових повноважень буде наявний приватний інтерес, який може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття нею рішень, вчинення дій стосовно себе як студента університету, що свідчитиме про наявність потенційного конфлікту інтересів.

Обов'язки особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 цих Методичних рекомендацій.

Приклад 3. Корпоративні права і конфлікт інтересів

Опис ситуації. Державний службовець має корпоративні права в господарському товаристві.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у такого державного службовця?

Відповідь. Ні, за умови відсутності у нього повноважень, під час реалізації яких він може вчиняти дії приймати рішення щодо такого господарського товариства.

Володіння особою корпоративними правами товариства свідчитиме про наявність у неї пов'язаного з цим товариством приватного інтересу.

Якщо такий приватний інтерес буде наявний у сфері службових повноважень особи, реалізуючи які вона може приймати рішення, вчиняти дії стосовно товариства, у неї буде існувати конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку. Обов'язки особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 цих Методичних рекомендацій).

За відсутності зазначених повноважень конфлікт інтересів не виникатиме.

14.1.5. У зв'язку з наявністю позаслужбових відносин (до п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій)

Приклад 1. Спільна робота з колишнім чоловіком (дружиною)

Опис ситуації. У підпорядкуванні керівника державного (комунального) підприємства, установи, організації працює особа, з якою керівник в минулому перебував у шлюбі?

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника?

Відповідь. Так, за умови наявності на даний час між такими особами позаслужбових стосунків, які зумовлюють приватний інтерес у керівника.

Існування в минулому позаслужбових (сімейних) стосунків між відповідними особами може бути передумовою виникнення приватного інтересу (як обов'язкової складової конфлікту інтересів) у керівника.

Однак самого лише факту існування таких стосунків між особами в минулому недостатньо для того, щоб однозначно стверджувати про наявність приватного інтересу у керівника на цей час.

Для встановлення приватного інтересу, а відповідно й конфлікту інтересів у подібних випадках насамперед слід враховувати обставини ситуації. Так, наприклад, конфлікт інтересів може існувати у разі наявності між такими особами неприязних стосунків та наявності у керівника бажання помститися своєму експодружжю, або за наявності спільних неповнолітніх дітей.

Приклад 2. Рішення щодо колеги по роботі, однопартійця

Опис ситуації. Особа приймає рішення стосовно іншої особи, з якою разом працює (працювала), навчається (навчалась), коли вони є членами однієї політичної партії чи іншої громадської організації.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у особи під час прийняття відповідного рішення?

Відповідь. Так, за умови наявності між такими особами позаслужбових стосунків, які зумовлюють приватний інтерес.

Інформація про те, що відповідні особи є колегами або разом навчаються, або є однопартійцями (чи членами іншої громадської організації) може свідчити про наявність приватного інтересу (як обов'язкової складової конфлікту інтересів) у особи, яка приймає рішення щодо іншої особи (колеги, однопартійця тощо).

Водночас за наявності інших обставин, наприклад існуванням між такими особами дружніх стосунків, у особи, яка приймає рішення щодо свого колеги, однопартійця, тощо, може бути наявний приватний інтерес, який впливатиме на об'єктивність та неупередженість прийняття нею рішень, вчинення дій, та свідчитиме про наявність потенційного конфлікту інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

14.1.6. Під час реалізації повноважень з оплати праці (до п. 2.2, п. 2.7 розділу 2 Методичних рекомендацій)

Приклад 1. Пропозиція про встановлення собі премії

Опис ситуації. Керівник самостійного структурного підрозділу подає керівнику державного органу пропозицію про встановлення собі премії з визначенням її розміру для прийняття відповідного рішення.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника самостійного структурного підрозділу, який подає пропозицію про встановлення собі премії?

Відповідь. Так.

Необхідність внесення зазначеної пропозиції зумовлена тим, що керівник державного органу, приймаючи рішення про встановлення премії, з об'єктивних причин не може самостійно оцінити роботу кожного з підлеглих працівників, у зв'язку з чим здійснення такої оцінки покладається на безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу.

Відповідно, пропозиції керівника самостійного структурного підрозділу є основою для прийняття керівником державного органу рішення про преміювання.

Таким чином, приватний інтерес при реалізації цього повноваження стосовно себе пов'язаний з можливістю впливу на зміст рішення керівника державного органу про встановлення стимулюючих виплат.

Оскільки керівник самостійного структурного підрозділу не може об'єктивно оцінити власну роботу, при внесенні пропозицій щодо розміру премії для себе між його приватним інтересом, що полягає у бажанні отримати стимулюючу виплату у вищому розмірі, та службовим повноваженням виникає суперечність, яка впливає на його об'єктивність при вчиненні зазначених дій, що є реальним конфліктом інтересів.

Приклад 2. Рішення про преміювання себе

Опис ситуації. Керівник державного органу самостійно прийняв рішення про встановлення собі премії.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного органу?

Відповідь. Так.

При вирішенні питання про встановлення собі премії керівник державного органу самостійно оцінює свою роботу за певними критеріями, визначеними у відповідних нормативно-правових актах, і встановлює її конкретний розмір.

Приватний (майновий) інтерес такого керівника полягає у заінтересованості отримати заробітну плату у більшому розмірі та впливає на об'єктивність і неупередженість прийняття ним рішень щодо встановлення собі премії.

Отже, у керівника державного органу виникає конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

Приклад 3. Рішення про преміювання себе за поданням іншої особи та за погодженням із суб'єктом призначення

Опис ситуації. Голова районної державної адміністрації приймає рішення про виплату собі премії за погодженням з головою відповідної обласної державної адміністрації на підставі подання іншої особи – керівника державної служби районної державної адміністрації.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у голови районної державної адміністрації?

Відповідь. Ні.

Грошові виплати головам місцевих державних адміністрацій здійснюються згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304 «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу».

Рішення про виплату надбавки за інтенсивність праці, премії, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань головам районних державних адміністрацій приймаються ними за погодженням з головою відповідної обласної державної адміністрації

відповідно до подання керівника державної служби у відповідній місцевій державній адміністрації (п. 4 зазначеної постанови Кабінету Міністрів України).

Попереднє погодження встановлення конкретного розміру стимулюючих виплат голові районної державної адміністрації надає можливість останньому уникати конфлікту інтересів під час прийняття відповідного рішення, оскільки такі повноваження не будуть дискреційними.

Роз'яснення щодо того, які повноваження є дискреційними, міститься у пп. 2.3.1 п. 2.3 розділу 2 Методичних рекомендацій.

Приклад 4. Рішення про преміювання себе за погодженням із суб'єктом призначення

Опис ситуації. Керівник державної служби в державному органі приймає рішення про виплату собі премії за погодженням з суб'єктом призначення.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державної служби?

Відповідь. Ні.

Державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «Б» та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, міст Києва або Севастополя, одного або кількох районів, міст обласного значення, місячна або квартальна премія встановлюється керівником державної служби у державному органі за погодженням із суб'єктом призначення (п. 3 розділу II Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646).

Отримавши у визначеному законодавством порядку погодження щодо конкретного розміру власної премії, керівник державної служби, приймаючи рішення про встановлення собі стимулюючої виплати, не діятиме в умовах реального конфлікту інтересів, оскільки відповідне повноваження не буде дискреційним.

Звертаємо увагу, що погодження розміру стимулюючої виплати є умовою реалізації службового повноваження керівника щодо її встановлення самому собі, а не самостійним службовим повноваженням, тому вимоги ч. 1 ст. 28 Закону (повідомляти про конфлікт інтересів; не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів) на випадки звернення за отриманням зазначеного погодження (може здійснюватися, у тому числі, шляхом підписання та направлення письмового подання чи пропозиції) не поширюються.

Приклад 4-1. Подання про встановлення стимулюючих виплат

Опис ситуації. Посадова особа¹⁶ державного, комунального підприємства, установи, організації (далі – підприємство) ініціює встановлення стимулюючих виплат керівнику (вносить подання, пропозиції тощо) перед суб'єктом призначення/керівником вищого рівня.

¹⁶ Інформація про те, хто належить до посадових осіб юридичних осіб публічного права, викладена у п. 26 - 1 Роз'яснень з питань фінансової доброчесності: <https://wiki.nazk.gov.ua/6119/>.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у посадової особи підприємства?

Відповідь. Ні, якщо посадова особа підприємства, у якої наявні службові повноваження на ініціювання стимулюючих виплат, не здійснює оцінки роботи керівника підприємства.

Для запобігання виникненню конфлікту інтересів окремі нормативно-правові акти, організаційно-розпорядчі документи, що визначають порядок встановлення стимулюючих виплат, передбачають процедуру погодження відповідних виплат керівнику із суб'єктом призначення / керівником вищого рівня.

Підпорядковані працівники схильні діяти в інтересах керівника (п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій).

У разі наявності у посадової особи підприємства повноваження ініціювати встановлення стимулюючих виплат керівнику підприємства (вносити подання, пропозиції тощо) перед суб'єктом призначення / керівником вищого рівня, для запобігання виникненню конфлікту інтересів у посадової особи підприємства їй необхідно утримуватись від здійснення оцінки роботи керівника підприємства (оскільки підпорядкована особа не може об'єктивно оцінити роботу свого керівника) та, відповідно, утримуватись від визначення конкретних розмірів стимулюючих виплат.

При ініціюванні встановлення стимулюючих виплат (внесенні подання, пропозицій тощо) посадова особа підприємства може надавати усю необхідну інформацію (у тому числі, інформацію про економію фонду заробітної плати), на підставі якої суб'єкт призначення / керівник вищого рівня зможе самостійно визначити конкретний розмір стимулюючої виплати керівнику підприємства.

Приклад 5. Надбавка за доступ до державної таємниці

Опис ситуації. Керівник державного органу приймає рішення, у якому встановлює собі надбавку у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного органу?

Відповідь. Ні.

У разі, коли за умовами своєї професійної діяльності громадянин постійно працює з відомостями, що становлять державну таємницю, йому повинна надаватися відповідна компенсація за роботу в умовах режимних обмежень, якої встановлюються Кабінетом Міністрів України (ст. 30 Закону України «Про державну таємницю»).

Особам, які працюють в умовах режимних обмежень, установлюється надбавка до посадових окладів (тарифних ставок), заробітної плати залежно від ступеня секретності інформації:

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «особливої важливості», – 20 відсотків;

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно», – 15 відсотків;

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно», – 10 відсотків (п. 2 Положення про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 № 414).

Отже, при встановленні керівником державного органу надбавки собі у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, у нього відсутня дискреція, оскільки вказані норми є імперативними, а визначений законодавством розмір відповідної надбавки – фіксованим (без зазначення його граничних меж).

Приклад 6. Рішення про преміювання себе на підставі пропозицій комісії з преміювання

Опис ситуації. Керівник державного підприємства самостійно приймає рішення про встановлення собі премії. Водночас таке рішення було прийнято на підставі пропозиції комісії з преміювання та погоджено юридичною службою підприємства і рішенням профкому.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного підприємства?

Відповідь. Так.

Такі обставини, як надання пропозиції щодо преміювання керівника комісією з преміювання, погодження проекту рішення юридичною службою чи іншим підрозділом підприємства, профспілковою організацією, трудовим колективом тощо, не впливають на дискреційний характер повноважень керівника (у вигляді права встановити той чи інший розмір стимулюючих виплат) та не виключають існування у нього конфлікту інтересів під час прийняття рішення про встановлення собі стимулюючих виплат.

Приклад 7. Рішення про преміювання себе за відсутності процедури погодження із суб'єктом призначення

Опис ситуації. Керівник комунального підприємства вирішує питання щодо встановлення собі премії. Для запобігання конфлікту інтересів він вирішив звернутись до суб'єкта призначення щодо погодження йому розміру стимулюючої виплати. Законодавством та організаційно-розпорядчими документами така процедура погодження не передбачена.

Запитання. Якщо керівник комунального підприємства отримає погодження від суб'єкта призначення, чи запобігатиме це конфлікту інтересів у нього під час прийняття рішення про встановлення собі стимулюючої виплати?

Відповідь. Ні.

Наявність/відсутність конфлікту інтересів у керівника комунального підприємства під час прийняття рішень про встановлення собі премії залежить від того, чи передбачена у нормативно-правових актах та організаційно-розпорядчих документах процедура погодження відповідних виплат керівнику із суб'єктом призначення.

За відсутності такої процедури у відповідних документах, навіть у випадку отримання погодження суб'єкта призначення, повноваження керівника комунального підприємства щодо встановлення собі премії залишаються дискреційними, оскільки він може встановити інший, ніж погоджений, розмір стимулюючої виплати (у нормативно визначених межах). Тому під час прийняття рішення про встановлення собі премії у керівника виникатиме реальний конфлікт інтересів.

Інформація про врегулювання конфлікту інтересів у керівника при вирішенні питання щодо встановлення собі стимулюючих виплат наведена в пп. 2.7.1 п. 2.7 розділу 7 Методичних рекомендацій.

Приклад 8. Рішення про преміювання себе за відсутності у погодженні суб'єкта призначення конкретного розміру премії

Опис ситуації. Керівник комунального підприємства прийняв рішення про встановлення собі премії на підставі отриманого погодження суб'єкта призначення. Водночас суб'єкт призначення при погодженні встановлення премії керівнику не визначив її конкретного розміру, а погодив премію у розмірі до 100 % посадового окладу в межах фонду заробітної плати.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного підприємства?

Відповідь. Так.

Отримавши таке погодження, керівник комунального підприємства може встановити собі будь-який розмір премії в межах визначеного діапазону (від 0 до 100% посадового окладу) на власний розсуд. Повноваження керівника є дискреційним, тому під час прийняття рішення про встановлення собі премії у керівника виникатиме реальний конфлікт інтересів.

**14.2. Щодо запобігання конфлікту інтересів
у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав
(до розділу 7 Методичних рекомендацій)**

Приклад 1. Спосіб повідомлення Національного агентства

Опис ситуації. Особа надала Національному агентству оригінал договору про передачу в управління підприємств та/або корпоративних прав.

Запитання. Чи буде це порушенням вимог ч. 5 ст. 36 Закону?

Відповідь. Так, це буде порушенням вимог ч. 5 ст. 36 Закону, але лише за умови, якщо такий договір не буде нотаріально посвідчений.

Особи, зазначені у п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, призначені (обрані) на посаду, в односторонній термін після передачі в управління належних їм підприємств та корпоративних прав зобов'язані письмово повідомити про це Національне агентство із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору (ч. 5 ст. 36 Закону).

Таким чином, Закон зобов'язує відповідних осіб надавати Національному агентству виключно нотаріально засвідчену копію укладеного договору управління майном про передачу в управління підприємств та/або корпоративних прав.

Договір управління майном укладається в письмовій формі (ч. 1 ст. 1031 ЦК).

Тобто ні Законом, ні цивільним законодавством не передбачено вимог щодо обов'язкового нотаріального посвідчення такого договору.

Водночас нотаріуси вчиняють таку нотаріальну дію, як засвідчення вірності копій (фотокопій) документів і виписок з них (п. 10 ч. 1 ст. 34 Закону України «Про нотаріат»).

Зокрема, нотаріуси засвідчують вірність копій документів, виданих юридичними особами, за умови що ці документи не суперечать закону, мають юридичне значення і засвідчення вірності їх копій не заборонено законом.

Вірність копії документа, виданого фізичною особою, засвідчується у випадках, якщо справжність підпису фізичної особи на оригіналі цього документа засвідчена нотаріусом, посадовою особою органу місцевого самоврядування, посадовою особою консульської установи України, начальником установи виконання покарань (ст. 75 Закону України «Про нотаріат»).

Нотаріус, засвідчуючи вірність копії такого договору, засвідчує справжність підпису фізичних осіб на оригіналі цього документа.

Надання Національному агентству оригіналу договору управління майном, укладеного в простій письмовій формі (у якому справжність підпису фізичної особи ніким не засвідчена), не може прирівнюватися до нотаріально засвідченої копії такого договору.

Належним виконанням вимог ч. 5 ст. 36 Закону буде надання Національному агентству саме нотаріально засвідченої копії договору управління майном про передачу в управління підприємств та/або корпоративних прав або оригіналу такого договору, якщо він є нотаріально посвідченим.

Приклад 2. Порухення обмеження щодо суміщення з іншими видами діяльності у випадку непередання в управління підприємств/корпоративних прав

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, після призначення (обрання) на посаду не виконала вимог ст. 36 Закону та не передала в установленний строк в управління іншій особі належні їй корпоративні права.

Запитання. Чи може така бездіяльність свідчити про порушення вимог ст. 25 Закону (обмеження щодо суміщення з іншими видами діяльності)?

Відповідь. Ні, така бездіяльність не може свідчити про порушення вимог ст. 25 Закону.

Законодавством України не передбачено заборони володіти корпоративними правами для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, однак встановлено обмеження реалізації цих прав.

Особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, заборонено 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 (п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону).

Законом можуть бути встановлені умови та/або обмеження щодо реалізації окремих корпоративних прав певними особами (ч. 5 ст. 96¹ ЦК).

Одне з таких обмежень встановлено у п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону, згідно з якою особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що мають 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.

Встановлена заборона не поширюється на володіння та/або реалізацію особами, уповноваженими на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, решти правомочностей власника корпоративних прав, не пов'язаних з участю (членством) в управлінні поточною діяльністю господарського товариства.

КС своїм рішенням від 13.03.2012 № 6-рп/2012 визнав таким, що відповідає Конституції України (є конституційним), положення п. 2 ч. 1 ст. 7 Закону України від 07.04.2011 № 3206-VI «Про засади запобігання і протидії корупції» (втратив чинність 01.09.2016), згідно з яким особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється входити до складу органу управління підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, за винятком встановлення заборони вказаним особам брати участь у загальних зборах такого підприємства або організації.

Приклад 3. Господарська організація не здійснює діяльності

Опис ситуації. Особа має корпоративні права в господарській організації, яка перебуває у процесі припинення та не здійснює господарської діяльності.

Запитання. Чи повинна така особа передавати в управління корпоративні права у разі призначення її на посаду державної служби?

Відповідь. Так, особа повинна передати в управління корпоративні права у разі призначення її на посаду державної служби.

Перебування господарської організації в процесі припинення не позбавляє особу корпоративних прав, зокрема права одержати частину майна юридичної особи у разі її ліквідації в порядку та у випадках, передбачених законом, установчим документом (право на ліквідаційну квоту) (п. 6 ч. 3 ст. 96¹ ЦК), оскільки учасники господарської організації можуть прийняти рішення (підлягає державній реєстрації згідно з ч. 11 ст. 17 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань») про скасування рішення про припинення юридичної особи.

Юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до ЄДР запису про її припинення.

Приклад 4. Корпоративні права у керівника державного підприємства

Опис ситуації. Керівник державного підприємства володіє корпоративними правами в господарському товаристві.

Запитання. Чи означає це, що у нього існує потенційний чи реальний конфлікт інтересів у зв'язку з наявністю таких корпоративних прав?

Відповідь. Ні, не означає.

Враховуючи визначення термінів, передбачених у ст. 1 Закону, ключовими ознаками конфлікту інтересів є наявність у особи службових (представницьких) повноважень та

приватного інтересу (майнового чи немайнового) і залежно від співвідношення вказаних ознак виникає потенційний або реальний конфлікт інтересів.

Приватний інтерес – це будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами.

Володіння керівником державного підприємства корпоративними правами в господарському товаристві свідчить про наявність у нього пов'язаного з цим приватного інтересу, проте не свідчить беззаперечно про наявність у нього як реального, так і потенційного конфлікту інтересів.

Приклад реального конфлікту інтересів. У державного підприємства виникла потреба в укладенні договору про надання певних послуг. У зв'язку з цим потенційні контрагенти подали керівнику державного підприємства свої пропозиції. Серед контрагентів є господарське товариство, в якому у керівника є корпоративні права. Якщо керівник державного підприємства буде розглядати пропозицію цього господарського товариства, у нього виникне реальний конфлікт інтересів.

Приклад потенційного конфлікту інтересів. Між державним підприємством та господарським товариством, в якому керівник державного підприємства має корпоративні права, існують договірні відносини. Водночас керівник державного підприємства має повноваження приймати рішення, вчиняти дії, що стосуються реалізації умов укладеного із цим господарським товариством договору.

Приклад 4-1. Чи передавати корпоративні права?

Опис ситуації. Особу призначено на посаду державної служби. У неї наявні корпоративні права в товаристві з обмеженою відповідальністю (ТОВ). Водночас службові повноваження особи не пов'язані з діяльністю ТОВ і конфлікт інтересів відсутній.

Запитання. Чи повинна така особа передати в управління корпоративні права відповідно до вимог ст. 36 Закону?

Відповідь. Так.

Вимоги ст. 36 Закону зобов'язують відповідних осіб після призначення (обрання) на посаду здійснити передачу належних їм підприємств / корпоративних прав в управління та є обов'язковими до виконання незалежно від того, чи виник (може виникнути) в особи конфлікт інтересів у зв'язку з наявністю у неї підприємств / корпоративних прав.

Приклад 5. Дарування корпоративних прав членам сім'ї

Опис ситуації. Державний службовець є засновником приватного підприємства.

Запитання. Чи може державний службовець подарувати приватне підприємство, засновником якого він є, члену сім'ї, враховуючи передбачену в ст. 36 Закону заборону щодо передачі в управління підприємств членам сім'ї?

Відповідь. Так, може.

На осіб, зазначених у п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, у тому числі на державних службовців, покладено обов'язок протягом 60 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права. При цьому забороняється передавати в управління належні їм підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї (ст. 36 Закону).

Якщо особа вирішила відчужити підприємство чи корпоративні права, вона не обмежена колом осіб, на користь яких можна зробити таке відчуження (продати, подарувати).

Відчуження підприємства чи корпоративних прав на користь членів сім'ї не позбавляє особу приватного інтересу, пов'язаного з відповідною юридичною особою, а тому в разі необхідності приймати рішення, вчиняти дії стосовно такої юридичної особи у державного службовця виникатиме конфлікт інтересів, який підлягає врегулюванню у встановленому порядку.

Приклад 6. Особа, яка повідомляє Національне агентство про передачу в управління корпоративних прав

Опис ситуації. Особа передала корпоративні права в управління. Адвокат особи повідомив Національне агентство про здійснення такої передачі.

Запитання. Чи може адвокат особи, яка здійснила передачу корпоративних прав, повідомити Національне агентство про передачу на виконання вимог ч. 5 ст. 36 Закону?

Відповідь. Ні, не може.

На осіб, зазначених у п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, покладено обов'язок в одноденний термін після передачі в управління належних їм підприємств та/або корпоративних прав письмово повідомити про це Національне агентство із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору (ч. 5 ст. 36 Закону).

Отже, обов'язок інформувати про передачу належних особі підприємств та/або корпоративних прав впливає з її статусу як особи, уповноваженої на виконання функцій держави.

Представництвом є правовідношення, в якому одна сторона (представник) зобов'язана або має право вчинити правочин від імені другої сторони, яку вона представляє (ч. 1 ст. 237 ЦК).

Водночас у ст. 36 Закону не передбачено можливості представництва та уповноваження представника на реалізацію обов'язків особи, уповноваженої на виконання функцій держави, у тому числі визначених у ч. 5 ст. 36 Закону, щодо відповідного інформування Національного агентства.

На виконання вимог ч. 5 ст. 36 Закону повідомити Національне агентство про передачу в управління корпоративних прав має власник корпоративних прав, який здійснив таку передачу.

Приклад 7. Особа є членом кооперативу

Опис ситуації. Особа, будучи державним службовцем, є членом кооперативу.

Запитання. Чи повинен державний службовець передавати в управління свою частку в кооперативі?

Відповідь. Ні, не повинен.

На осіб, зазначених у п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, у тому числі на державних службовців, покладено обов'язок протягом 60 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права (ст. 36 Закону).

Вищим органом управління кооперативу є загальні збори членів кооперативу. Під час вирішення питань, пов'язаних з управлінням кооперативу та які належать до компетенції загальних зборів членів кооперативу, кожний член кооперативу чи уповноважений кооперативу має один голос, і це право не може бути передано іншій особі (ст. 15 Закону України «Про кооперацію»).

Так, положення ст. 15 Закону України «Про кооперацію» забороняють іншим особам (крім членів кооперативу чи уповноважених кооперативу) брати участь у прийнятті загальними зборами рішень, в тому числі тим, яким відповідні права передані згідно з договором про передачу в управління корпоративних прав у відповідному кооперативі.

Враховуючи наведене, член кооперативу не може передати іншій особі (управителю) своє право брати участь в управлінні кооперативом, а відповідно передати в управління іншій особі свої корпоративні права ньому.

Приклад 8. Передання в управління адвокатського бюро

Опис ситуації. Особа, яка є засновником адвокатського бюро, призначена на посаду, згідно з якою вона стала належати до осіб, зазначених у п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону. Особа зупинила право на зайняття адвокатською діяльністю, однак не передала в управління адвокатське бюро.

Запитання. Чи є порушення вимог ст. 36 Закону?

Відповідь. Так.

Особи, зазначені в п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язані протягом 60 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права в порядку, встановленому законом (ст. 36 Закону).

Вказані особи передають належні їм підприємства, які за способом утворення (заснування) та формування статутного капіталу є унітарним, шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (ч. 2 ст. 36 Закону).

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 цим Кодексом та іншими законами. Підприємство є юридичною особою (ч.ч. 1, 4 ст. 62 ГК).

Юридичні особи за способом формування поділяються на об'єднання капіталів та об'єднання осіб. Залежно від способу утворення (заснування) та формування статутного капіталу в Україні діють підприємства унітарні та корпоративні (ч. 3 ст. 63 ГК).

Унітарне підприємство створюється одним засновником, який виділяє необхідне для того майно, формує відповідно до закону статутний капітал, не поділений на частки (паї), затверджує статут, розподіляє доходи, безпосередньо або через керівника, який призначається (обирається) засновником (наглядовою радою такого підприємства у разі її утворення), керує підприємством і формує його трудовий колектив на засадах трудового найму, вирішує питання реорганізації та ліквідації підприємства (ч. 4 ст. 63 ГК).

Законом України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» передбачено створення адвокатського бюро у формі юридичної особи, створеної одним адвокатом, яка діє на підставі статуту (ч. 1 ст. 14 Закону).

З огляду на зазначене адвокатське бюро є унітарним підприємством.

Таким чином, особа, яка є засновником адвокатського бюро, у разі призначення на посаду, згідно з якою вона належатиме до осіб, зазначених в п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, повинна передати у визначені законом строк та спосіб таке бюро в управління іншій особі.

Зупинення права особи, яка є засновником адвокатського бюро, на зайняття адвокатською діяльністю не тягне за собою припинення адвокатського бюро та її статусу засновника цього бюро.

Приклад 9. Учасник інституту спільного інвестування (ICI)

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування / прирівняна до неї (тобто зазначена в п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону), є учасником інституту спільного інвестування.

Запитання. Чи повинна така особа передавати в управління корпоративні права на виконання вимог ст. 36 Закону?

Відповідь. Так, якщо вона є учасником корпоративного фонду.

Ні, якщо вона є учасником пайового фонду.

Інститутом спільного інвестування є корпоративний або пайовий фонд, а його учасником є особа, яка є власником цінних паперів інституту спільного інвестування (п. 10 ч. 1 ст. 1, ч. 1 ст. 4 Закону України «Про інститути спільного інвестування»).

Корпоративний фонд – юридична особа, яка утворюється у формі акціонерного товариства і провадить виключно діяльність із спільного інвестування. Управління активами корпоративного фонду на підставі відповідного договору здійснює компанія з управління активами (ч. 1 ст. 8, ч. 1 ст. 14 Закону України «Про інститути спільного інвестування»).

Установчим документом корпоративного фонду є його статут, а посадовими особами є голова та члени наглядової ради цього корпоративного фонду (ч. 1 ст. 11, ч. 1 ст. 5 Закону України «Про інститути спільного інвестування»).

Акція корпоративного інвестиційного фонду – це цінний папір, емітентом якого є корпоративний інвестиційний фонд та який посвідчує майнові права його власника (учасника

корпоративного фонду), включаючи право на отримання дивідендів (для закритого корпоративного фонду), частини майна корпоративного фонду у разі його ліквідації, *право на управління корпоративним фондом*, а також немайнові права, передбачені цим Законом (п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про інститути спільного інвестування»).

Пайовий фонд – сукупність активів, що належать учасникам такого фонду на праві спільної часткової власності, перебувають в управлінні компанії з управління активами та обліковуються нею окремо від результатів її господарської діяльності. Пайовий фонд *не є юридичною особою* і не може мати посадових осіб (ч.ч. 1, 3 ст. 41 Закону України «Про інститути спільного інвестування»).

Учасником пайового фонду є юридична або фізична особа, яка є власником інвестиційного сертифіката такого фонду. Учасники пайового фонду *не мають права впливати на діяльність* компанії з управління активами (ч.ч. 1, 2 ст. 45 Закону України «Про інститути спільного інвестування»).

Інвестиційний сертифікат – це цінний папір, емітентом якого є компанія з управління активами пайового інвестиційного фонду та який засвідчує право власності учасника пайового фонду на частку в пайовому фонді та право на отримання дивідендів (для закритого пайового фонду) (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про інститути спільного інвестування»).

Права учасників юридичних осіб (*корпоративні права*) – це сукупність правомочностей, що належать особі як учаснику (засновнику, акціонеру, пайовику) юридичної особи відповідно до закону та статуту товариства (ч. 1 ст. 96¹ ЦК).

Так, учасники (засновники, акціонери, пайовики) юридичної особи мають право у порядку, встановленому установчим документом та законом:

1) брати участь в управлінні юридичною особою у порядку, визначеному установчим документом, крім випадків, встановлених законом;

2) брати участь у розподілі прибутку юридичної особи і одержувати його частину (дивіденди), якщо така юридична особа має на меті одержання прибутку;

3) у випадках, передбачених законом та установчим документом, вийти з юридичної особи;

4) здійснити відчуження часток у статутному (складеному) капіталі товариства, цінних паперів, паїв та інших об'єктів цивільних прав, що засвідчують участь у юридичній особі, у порядку, встановленому законом;

5) одержувати інформацію про діяльність юридичної особи у порядку, встановленому установчим документом;

6) одержати частину майна юридичної особи у разі її ліквідації в порядку та у випадках, передбачених законом, установчим документом (право на ліквідаційну квоту).

Учасники юридичних осіб можуть також мати інші права, встановлені статутом та законом (ч.ч. 3, 4 ст. 96¹ ЦК).

Корпоративні права набуваються особою з моменту набуття права власності на частку (акцію, пай або інший об'єкт цивільних прав, що засвідчує участь особи в юридичній особі) у статутному капіталі юридичної особи (ч. 2 ст. 96¹ ЦК).

Таким чином, особи, зазначені у п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, які є учасниками корпоративного фонду, враховуючи наявність у них корпоративних прав, зобов'язані дотримуватись вимог ст. 36 Закону та передавати корпоративні права в управління в установленому порядку. Особи, зазначені у п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, які є учасниками пайового фонду, не є носіями корпоративних прав.

Приклад 10. Набуття частки у статутному капіталі ТОВ внаслідок спадкування

Опис ситуації. Керівник державного підприємства успадкував корпоративні права та став засновником (учасником) ТОВ.

Запитання. Чи буде це порушенням вимог ст. 36 чи інших положень Закону?

Відповідь. Ні.

Закон не містить заборони для суб'єктів, на яких поширюється його дія, у тому числі посадових осіб юридичних осіб публічного права, мати підприємства / корпоративні права, зокрема набуті внаслідок спадкування.

14.3. Щодо обмеження одержання подарунків (до розділу 8 Методичних рекомендацій)

Приклад 1. Подарунок від підлеглого

Опис ситуації. Директор державного підприємства на свій день народження отримав від підлеглого подарунок у негрошовій формі вартістю 1000 гривень.

Запитання. Чи буде це порушенням обмежень щодо одержання подарунків, передбачених ст. 23 Закону?

Відповідь. Так, це буде вважатися порушенням вимог ст. 23 Закону.

Незалежно від суми подарунка вбачається порушення директором вимог ч. 1 ст. 23 Закону, оскільки дарувальник перебуває в підпорядкуванні обдаровуваного.

Приклад 2. Подарунок від двоюрідної тітки

Опис ситуації.

1) Начальник відділу місцевої державної адміністрації отримав від своєї двоюрідної тітки гроші у подарунок у сумі 100 000 гривень.

2) Директор державного підприємства отримав подарунок на суму 7000 грн від рідного брата колишньої дружини, якого він вважає близькою особою та з яким підтримує дружні стосунки.

Запитання. Чи буде це порушенням обмежень щодо одержання подарунків, передбачених ст. 23 Закону?

Відповідь. Так, зважаючи на вартість подарунка та особу дарувальника.

Особи можуть приймати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність (ч. 2 ст. 23 Закону), крім заборонених подарунків (ч. 1 ст. 23 Закону), якщо вартість таких подарунків одноразово не перевищує 2 прожиткових мінімуми для працездатних осіб, встановлених на день прийняття подарунка, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує 4 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Передбачене обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, зокрема, які даруються близькими особами.

Двоюрідна тітка не належить до категорії близьких осіб у розумінні Закону, що впливає з положення абз. 4 ч. 1 ст. 1 Закону.

Рідний брат особи, з якою шлюб припинено, також не є близькою особою. Відповідно до визначення «близькі особи», наведеного у ст. 1 Закону, до близьких осіб належить, зокрема, рідний брат дружини. Але згідно з ч.ч. 1, 2 ст. 104 Сімейного кодексу України підставами припинення шлюбу є смерть одного з подружжя або оголошення його померлим та розірвання шлюбу.

Вартість такого подарунка перевищує дозволenu межу.

У діях начальника відділу місцевої державної адміністрації та керівника державного підприємства вбачаються ознаки порушення обмежень, встановлених у ст. 23 Закону щодо одержання подарунків, що може свідчити про вчинення ними адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 172⁵ КУпАП.

Приклад 3. Участь в освітньому заході за кошти третьої особи

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняна до неї особа, бере участь в освітньому заході за кошти третьої особи.

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження щодо одержання подарунків, передбаченого ч. 2 ст. 23 Закону України «Про запобігання корупції»?

Відповідь. Ні, за загальним правилом.

Участь особи безоплатно (за рахунок третіх осіб) в освітньому заході не буде порушенням обмежень щодо одержання подарунків, встановлених ст. 23 Закону, у випадках, коли така особа бере участь у ньому на підставі загальнодоступної знижки (п. 2 ч. 2 ст. 23 Закону).

Так, знижкою відповідно до Закону України «Про рекламу» (ст. 1) є тимчасове зменшення ціни товару, яке надається покупцям (споживачам), а відповідно до Закону України «Про ціни і ціноутворення» (ст. 1) – зменшення ціни товару виробником (постачальником) під час його продажу (реалізації).

Загальнодоступність передбачає, що такою знижкою можуть скористатися всі бажаючі.

Отже, участь в освітньому заході (що може передбачати оплату витрат на проїзд, харчування, проживання), який пропонується не індивідуально визначеній особі, а певному колу осіб, які відповідають критеріям для відбору (наприклад, за посадою – державні службовці) за рахунок надавача освітніх послуг, організатора або третьої особи (наприклад, громадської організації), не буде порушенням обмежень, передбачених ч. 2 ст. 23 Закону.

Водночас ст. 8 Закону України «Про освіту» передбачає, що особа реалізує своє право на освіту впродовж життя через формальну, неформальну та інформальну освіти. Держава визнає ці види освіти, створює умови для розвитку суб'єктів освітньої діяльності, що надають відповідні освітні послуги, та заохочує до здобуття освіти всіх видів.

Освіта дорослих, яка є складовою освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки (ст. 18 Закону України «Про освіту»).

Органи державної влади та місцевого самоврядування створюють умови для формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих.

Складниками освіти дорослих є, зокрема, професійне навчання працівників та курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації. За Законом України «Про професійний розвиток працівників» професійне навчання працівників є процесом цілеспрямованого формування у них спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

Курси підвищення кваліфікації проводяться для набуття здобувачем освіти нових компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань.

Крім того, професійний розвиток, що передбачає безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності та триває впродовж усього періоду його професійної діяльності, також є складником освіти дорослих (ч. 10 ст. 18 Закону України «Про освіту»).

Отримання освіти особою, уповноваженою на виконання функцій держави, прирівняною до неї особою, може здійснюватися шляхом направлення на професійне навчання, підвищення кваліфікації, в тому числі з метою безперервного професійного розвитку з оформленням роботодавцем відрядження або відпустки, на підставі відповідної заяви особи.

Гарантії для працівників, зокрема оплата щорічних відпусток, для тих з них, які направляються для підвищення кваліфікації, а також гарантії та компенсації працівникам в разі службових відряджень встановлюються КЗпП та іншими актами законодавства України (ст. 12 Закону України «Про оплату праці»). Такі гарантії та компенсації передбачені, зокрема, ст. ст. 121, 122 КЗпП.

! Рішення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняною до неї особою, під час виконання нею своїх службових повноважень стосовно особи (юридичної або фізичної), яка здійснила оплату освітнього заходу, вважатимуться такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів (ч. 4 ст. 23 Закону), якщо такі рішення прийняті протягом трьох років з моменту одержання подарунка.

Приклад 4. Участь у заході за рахунок його організатора

Опис ситуації. Особи, зазначені у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, беруть участь у заходах, пов'язаних з їх службовою діяльністю (симпозіумах, конференціях, семінарах, громадських слуханнях тощо), за рахунок організатора заходу (добові, проїзд, харчування, проживання). Покриття витрат для участі у заходах перевищує визначений у ч. 2 ст. 23 Закону поріг дозволених подарунків – 2 прожиткових мінімуми для працездатних осіб.

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження щодо отримання подарунків, передбаченого ст. 23 Закону?

Відповідь. Ні, за певних умов.

Подарунок – це грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової (абз. 10 ч. 1 ст. 1 Закону).

За загальним правилом особи можуть приймати подарунки, які відповідають загальновизнанним уявленням про гостинність (ч. 2 ст. 23 Закону), крім заборонених подарунків (ч. 1 ст. 23 Закону), якщо вартість таких подарунків одноразово не перевищує 2 прожиткових мінімуми для працездатних осіб, встановлених на день прийняття подарунка, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує 4 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Водночас вказане обмеження щодо вартості подарунків *не поширюється* на подарунки, які одержуються як відшкодування або покриття витрат на службове відрядження, якщо таке відшкодування або покриття витрат здійснюється за рахунок коштів державного чи місцевого бюджету, коштів міжнародних міжурядових організацій, коштів міжнародної технічної допомоги, а також коштів організатора (співорганізатора) заходу, для участі в якому особа перебуває у службовому відрядженні (ч. 2 ст. 23 Закону).

Отже, отримання особами, зазначеними в п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, грошових коштів на покриття витрат для участі у заходах, пов'язаних з їх службовою діяльністю (симпозіумах, конференціях, семінарах, громадських слуханнях тощо), за рахунок організатора заходу (добові, проїзд, харчування, проживання) не порушуватиме обмежень щодо отримання подарунків за умови, що участь у заході здійснюється з оформленням службового відрядження.

Приклад 5. Благодійна допомога

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняна до неї особа, отримала благодійну допомогу.

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження щодо одержання подарунків, передбаченого ст. 23 Закону?

Відповідь. Ні, за умови, якщо допомога отримується в порядку Закону про благодійну діяльність.

Правові основи благодійної діяльності в Україні, зокрема умови отримання благодійної допомоги, визначено у Законі про благодійну діяльність.

Бенефіціар – набувач благодійної допомоги (фізична особа, неприбуткова організація або територіальна громада), що одержує допомогу від одного чи кількох благодійників для досягнення цілей, визначених цим Законом.

Благодійна діяльність – це добровільна особиста та/або майнова допомога для досягнення визначених Законом про благодійну діяльність цілей, що не передбачає одержання благодійником прибутку, а також сплати будь-якої винагороди або компенсації благодійнику від імені або за дорученням бенефіціара.

Благодійник – дієздатна фізична особа або юридична особа приватного права (у тому числі благодійна організація), яка добровільно здійснює один чи декілька видів благодійної діяльності.

Цілями благодійної діяльності є надання допомоги для сприяння законним інтересам бенефіціарів у сферах благодійної діяльності, а також розвиток і підтримка цих сфер у суспільних інтересах (ч. 1 ст. 3 Закону про благодійну діяльність).

Перелік сфер благодійної діяльності визначений у ч. 2 ст. 3 Закону про благодійну діяльність.

Благодійники спільно чи індивідуально можуть здійснювати благодійну діяльність на підставі добровільного вибору одного або кількох її видів, до яких, в тому числі, віднесено безоплатну передачу у власність бенефіціарів коштів, іншого майна, а також безоплатне відступлення бенефіціарам майнових прав (п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону про благодійну діяльність).

Благодійна діяльність характеризується такими правовими ознаками:

безкорисливість – свідчить про надання допомоги на благо інших без будь-якої вигоди;

добровільність – діяльність, яка здійснюється за власним волевиявленням та спонуканнями, що мають морально-етичне підґрунтя, без будь-якого примусу та втручання з боку інших осіб та суб'єктів владних повноважень;

цільова спрямованість – наявність конкретної мети і надання допомоги тим, хто її потребує, у межах напрямів і порядку, визначених законодавством (п. 3.1 Рішення Конституційного Суду України від 28.10.2009 № 28-рп/2009).

Належними умовами отримання благодійної допомоги є (додатково див. Роз'яснення Національного агентства від 19.05.2023 № 1 «Щодо безоплатного одержання пільг, послуг і майна державними органами та органами місцевого самоврядування у вигляді благодійної допомоги в умовах дії правового режиму воєнного стану»¹⁷):

1) здійснення благодійної діяльності відповідного виду та у сферах, що визначені Законом про благодійну діяльність;

2) безкорисливість, добровільність, цільова спрямованість благодійної допомоги;

3) належний благодійник (дієздатна фізична особа, юридична особа приватного права, у тому числі іноземна) та належний бенефіціар (фізична особа, неприбуткова організація або територіальна громада).

¹⁷ <https://wiki.nazk.gov.ua/0326/>

Таким чином, особа, зазначена в п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, може отримувати грошові кошти, інше майно, які надаються в рамках благодійної допомоги, тобто з дотриманням усіх зазначених умов, що не порушуватиме вимоги ст. 23 Закону.

Бенефіціари самостійно оцінюють наявність або відсутність зазначених умов та приймають рішення про можливість отримання ними відповідної благодійної допомоги.

Якщо отримання грошових коштів, іншого майна не відповідає вказаним умовам, отримання таких коштів, іншого майна може свідчити про порушення вимог ст. 23 Закону.

Приклад 6. Відомча заохочувальна відзнака

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, отримує відомчу заохочувальну відзнаку.

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження щодо одержання подарунків, передбаченого ст. 23 Закону?

Відповідь. Ні.

Відомчі заохочувальні відзнаки (медалі, нагрудні знаки тощо) встановлюються з метою заохочення та відзначення особистих трудових досягнень у професійній, службовій діяльності, за бездоганну службу та особливі заслуги під час виконання службових обов'язків працівників центральних органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, що входять до сфери їх управління, військовослужбовців та працівників військових формувань, осіб рядового і начальницького складу, працівників державних правоохоронних органів, а також інших осіб (п. 1, абз. 1, 3 п. 3 Положення про відомчі заохочувальні відзнаки, затвердженого Указом Президента України від 30.05.2012 № 365/2012, далі – Положення).

Відомча відзнака встановлюється з одночасним затвердженням положення про відомчу відзнаку та ескізу відомчої відзнаки наказом відповідного керівника центрального органу виконавчої влади, керівника (командувача) військового формування, державного правоохоронного органу, який згідно із законодавством України уповноважений видавати накази, що є нормативно-правовими актами.

Положенням визначаються підстави для відзначення осіб відомчою відзнакою, порядок представлення до відзначення, розгляду матеріалів та прийняття рішення про відзначення або відмову у відзначенні, опис відомчої відзнаки, порядок вручення, носіння, зберігання відомчої відзнаки, а також гранична кількість відомчих відзнак, якими можуть бути відзначені працівники, військовослужбовці, особи рядового і начальницького складу протягом календарного року.

Ураховуючи викладене, відомчі заохочувальні відзнаки – це одна із форм заохочень особи за успішне виконання нею обов'язків, а також за інші заслуги перед державою та суспільством. Порядок вручення (отримання) відомчої заохочувальної відзнаки, ескіз такої нагороди та інші умови, за наявності яких особа може отримати відзнаку, повинні бути врегульовані у положенні про відомчу відзнаку.

Таким чином, відомча заохочувальна відзнака, яка передбачена відповідним актом, не є в розумінні Закону подарунком, а отримання особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (прирівняною до такої), відомчої заохочувальної відзнаки не порушує вимоги ст. 23 Закону.

Приклад 7. Подарунок від профспілки

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (прирівняна до такої), отримала подарунок від професійної спілки (далі – профспілка), членом якої вона є.

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження щодо одержання подарунків, передбаченого ст. 23 Закону?

Відповідь. Ні.

Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки та здійснюють свою діяльність на підставі статуту (ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Членом профспілки є особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісячно і безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором (ст. 249 КЗпП та ч. 3 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

За загальним правилом кошти профспілки витрачаються, зокрема, на надання членам профспілки виплат чи відшкодування, цільової та нецільової благодійної допомоги, матеріальної допомоги на оздоровлення, заохочень (зокрема, святкових, ювілейних тощо), винагород, в тому числі у негрошовій формі: знаки, почесні грамоти, медалі, дипломи, подяки, квіти, сувеніри, призи, дарунки тощо. Члени профспілки мають право отримувати вказані виплати.

Таким чином, кошти профспілки, які витрачаються на здійснення зазначених виплат (в тому числі для придбання подарунків) для членів профспілки, формуються, зокрема, за рахунок членських внесків, а отримання відповідних виплат є правом особи, яке зумовлено її членством у профспілці та яке мають всі члени профспілки.

Враховуючи те, що такі виплати може отримувати будь-який член профспілки, який відповідає установленим критеріям надання відповідних виплат, такі виплати є додатковим благом у виді бонусів, які є загальнодоступними для всіх членів профспілки і згідно з ч. 2 ст. 23 Закону є дозволеними подарунками.

Приклад 8. Грошові виплати увільненому від роботи

Опис ситуації. Особа, увільнена від роботи у зв'язку з призовом / прийняттям її на військову службу, набула статусу військової посадової особи і водночас продовжує отримувати грошові виплати від роботодавця.

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження щодо одержання подарунків, передбаченого ст. 23 Закону?

Відповідь. Ні.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову (ч. 3 ст. 119 КЗпП).

Положення, передбачені ч. 3 ст. 119 КЗпП, не містять гарантій збереження за працівниками, призваними або прийнятими на військову службу, середнього заробітку.

Водночас підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників (ч. 1 ст. 9¹ КЗпП).

Згідно з ч. 2 ст. 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

З огляду на положення ч. 1 ст. 9¹ та ч. 2 ст. 97 КЗпП роботодавець може самостійно встановити відповідні виплати працівникам, увільненим від роботи у зв'язку з призовом або прийняттям їх на військову службу.

Враховуючи те, що при увільненні особи від роботи у зв'язку з призовом або прийняттям на військову службу трудові відносини такої особи з роботодавцем не припиняються, отримання нею від роботодавця виплат не порушує встановлених ст. 23 Закону обмежень щодо одержання подарунків.

14.4. Щодо обмеження зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (до розділу 9 Методичних рекомендацій)

Приклад 1. Державний службовець – ФОП

Опис ситуації. Державний службовець зареєстрований як ФОП.

Запитання. Чи має місце порушення встановленої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися підприємницькою діяльністю?

Відповідь. Ні, якщо він фактично не займається підприємницькою діяльністю. Водночас, якщо державний службовець не здійснив дії, спрямовані на припинення підприємницької діяльності, може мати місце порушення вимог ч. 2 ст. 25 Закону.

Особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, заборонено займатися підприємницькою діяльністю.

Підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку (ст. 42 ГК).

Суб'єкт господарювання підлягає державній реєстрації як юридична особа чи ФОП у порядку, визначеному законом (ч. 1 ст. 58 ГК).

Державна реєстрація є лише передумовою для здійснення підприємницької діяльності та, власне, не свідчить про порушення вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону. При цьому реєстрація ФОП та одночасно здійснення підприємницької діяльності особою, яка є державним службовцем, буде порушенням обмежень, встановлених у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, щодо заборони зайняття підприємницькою діяльністю.

! На виконання вимог абз. 1 ч. 2 ст. 25 Закону не пізніше 15 робочих днів з дня призначення (обрання) на посаду особа зобов'язана здійснити дії, спрямовані на припинення підприємницької діяльності. У зазначений строк особі забороняється здійснювати підприємницьку діяльність та отримувати будь-які доходи (винагороду тощо) у зв'язку із здійсненням підприємницької діяльності.

Для державної реєстрації припинення підприємницької діяльності ФОП подається відповідна заява (ч. 4 ст. 18 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань»).

Приклад 2. Лікар за сумісництвом

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, працює лікарем у лікарні за сумісництвом.

Запитання. Чи має місце порушення встановленої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні, якщо така особа відповідає кваліфікаційним вимогам та займається медичною практикою у закладі охорони здоров'я або у ФОП, що мають відповідну ліцензію.

Медична практика як вид господарської діяльності підлягає ліцензуванню (п. 15 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності»).

Господарська діяльність з медичної практики є видом господарської діяльності у сфері охорони здоров'я, що провадиться закладами охорони здоров'я та фізичними особами-підприємцями з метою надання медичної допомоги та медичного обслуговування на підставі ліцензії (абз. 3 п. 4 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 02.03.2016 № 285).

У п. 24 вказаних Ліцензійних умов передбачено обов'язкову укомплектованість такого суб'єкта господарювання фахівцями, які відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я України.

Обмеження, встановлені у ч. 1 ст. 25 Закону, не поширюються на медичну практику, яку особа, що відповідає кваліфікаційним вимогам, як лікар здійснює в закладі охорони здоров'я або у ФОП, що мають відповідну ліцензію.

Приклад 3. Медична практика на підставі ліцензії

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займається медичною практикою як ФОП на підставі відповідної ліцензії.

Запитання. Чи має місце порушення встановленої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Так, це порушення.

Медична практика є одним із видів господарської діяльності (п. 15 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності»).

Господарська діяльність з медичної практики є видом господарської діяльності у сфері охорони здоров'я, що провадиться закладами охорони здоров'я та фізичними особами-підприємцями з метою надання медичної допомоги та медичного обслуговування на підставі ліцензії (абз. 3 п. 4 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 02.03.2016 № 285).

Особам заборонено займатися будь-якими видами підприємницької діяльності, у тому числі пов'язаними з наданням медичної допомоги та медичного обслуговування населенню (п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону).

Зайняття медичною практикою як одним із видів підприємницької діяльності є порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону. Виняток з обмеження, передбаченого п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, щодо зайняття медичною практикою не поширюється на здійснення підприємницької діяльності.

Приклад 4. Продаж електричної енергії за «зеленим» тарифом

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, здійснює продаж електричної енергії за «зеленим» тарифом.

Запитання. Чи має місце порушення встановленої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні, за умови, що така електроенергія вироблена для власних потреб генеруючою установкою приватного господарства такої особи та дії з продажу електроенергії не містять ознак господарської діяльності.

Побутовим споживачем є, зокрема, індивідуальний побутовий споживач – фізична особа, яка використовує електричну енергію для забезпечення власних побутових потреб, що не включають професійну та/або господарську діяльність (п. 62 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про ринок електричної енергії»).

Генеруюча установка приватного домогосподарства – комплекс взаємопов'язаних споруд і устаткування, призначених для виробництва електричної енергії з енергії сонячного випромінювання та/або енергії вітру, які розташовані в межах приватного домогосподарства.

Величина встановленої потужності генеруючих установок приватного(-их) домогосподарства(-в) визначається на підставі паспортів точок розподілу як сумарна потужність встановлених генеруючих установок за всіма площадками вимірювання приватного(-их) домогосподарства(-в), які належать індивідуальному побутовому споживачу на території України, у тому числі на праві спільної власності (спільне майно), і не може перевищувати встановлену потужність для відповідної категорії генеруючої установки, визначеної законом (абз. 9 п. 1.1.2 глави 1.1 розділу I Правил роздрібного ринку електричної енергії, затверджених постановою Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, від 14.03.2018 № 312).

Відповідно до п. 5.5.2 глави 5.5 розділу V вказаних Правил побутовий споживач, зокрема, має право на:

1) встановлення згідно з Кодексом систем розподілу, Кодексом системи передачі, а також Кодексом комерційного обліку у своєму(-їх) приватному(-их) домогосподарстві(-ах) генеруючої(-их) установки(-ок) з можливістю відпуску виробленої електричної енергії в мережі, що належать іншим власникам, сумарна встановлена потужність якої(-их) не перевищує встановлену потужність для відповідної категорії генеруючої установки, визначену законом, та дозволену до споживання потужність відповідно до договору споживача про надання послуг з розподілу / передачі електричної енергії (згідно з паспортом точки розподілу / передачі електричної енергії), та на виробництво електричної енергії з такої установки без відповідної ліцензії;

2) продаж за «зеленим» тарифом постачальнику універсальних послуг електричної енергії, виробленої з енергії сонячного випромінювання та/або енергії вітру генеруючою(-ими) установкою(-ами) приватного(-их) домогосподарства(-), сумарна потужність якої(-их) не перевищує встановлену потужність для відповідної категорії генеруючої установки, визначену законом, в обсязі, що перевищує місячне споживання електричної енергії таким приватним домогосподарством. Така(-і) генеруюча(-і) установка(-и) має(-ють) бути встановлена(-і) із можливістю відпуску електричної енергії в мережі оператора системи розподілу відповідно до вимог Кодексу систем розподілу;

3) встановлення у своєму(-їх) приватному(-их) домогосподарстві(-ах) генеруючої(-их) установки(-ок), призначеної(-их) для виробництва електричної енергії з енергії сонячного випромінювання та/або енергії вітру, відповідно до вимог Кодексу систем розподілу без можливості відпуску виробленої електричної енергії в мережі, що належать іншим власникам.

Споживач має право встановлювати генеруючі установки, призначені для виробництва електричної енергії для покриття виключно власного споживання, без отримання ліцензії на провадження господарської діяльності з виробництва енергії, якщо такий споживач у будь-який період часу не здійснює відпуск виробленої енергії в об'єднану енергетичну систему України або в мережі інших суб'єктів господарювання (абз. 1 ч. 1 ст. 58 Закону України «Про ринок електричної енергії»).

У ст. 319 ЦК встановлено, що власник володіє, користується та розпоряджається своїм майном на власний розсуд. Власник має право вчиняти щодо свого майна будь-які дії, що не суперечать закону. У цій статті також зазначено, що держава не втручається у здійснення власником права власності.

Тобто власник електроенергії, яка виробляється з альтернативних джерел енергії генеруючою установкою приватного домогосподарства, може самостійно розпоряджатися нею, продавати, використовувати тощо.

Продаж електричної енергії на умовах договору за «зеленим» тарифом не буде порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, якщо електроенергія вироблена для власних потреб генеруючою установкою приватного господарства такої особи та дії з продажу електроенергії не містять ознак господарської діяльності.

Приклад 5. Дохід від особистого селянського господарства

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займається особистим селянським господарством і отримує дохід від реалізації надлишків сільськогосподарської продукції.

Запитання. Чи допустимо це з огляду на вимоги п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону в частині заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Так, оскільки ведення особистого селянського господарства з огляду на його мету, не є підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю.

Особисте селянське господарство – це господарська діяльність, яка проводиться без створення юридичної особи фізичною особою індивідуально або особами, які перебувають у сімейних чи родинних відносинах і спільно проживають, з метою задоволення особистих потреб шляхом виробництва, переробки і споживання сільськогосподарської продукції, реалізації її надлишків та надання послуг з використанням майна особистого селянського господарства, у тому числі й у сфері сільського зеленого туризму (ст. 1 Закону України «Про особисте селянське господарство»).

Водночас у цій статті визначено, що члени особистого селянського господарства здійснюють діяльність на свій розсуд і ризик у межах встановленого правового господарського порядку, дотримуючись вимог цього Закону, законів України та інших нормативно-правових актів. Діяльність, пов'язана з веденням особистого селянського господарства, не належить до підприємницької діяльності.

Члени особистого селянського господарства, зокрема, мають право реалізовувати надлишки виробленої продукції на ринках, а також заготівельним, переробним підприємствам та організаціям, іншим юридичним і фізичним особам та вільно розпоряджатися належним майном, виробленою сільськогосподарською продукцією й продуктами її переробки (ст. 7 Закону України «Про особисте селянське господарство»).

Кожен має право володіти, користуватися й розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності (ст. 41 Конституції України).

Продукцією, плодами та доходами є все те, що виробляється, добувається, одержується з речі або приноситься річчю. Продукція, плоди та доходи належать власникові речі, якщо інше не встановлено договором або законом (ст. 189 ЦК).

Приклад 6. Участь у діяльності фермерського господарства

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, бере участь у діяльності фермерського господарства як його член.

Запитання. Чи є це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Так, це порушення.

Фермерське господарство є формою підприємницької діяльності громадян, які виявили бажання виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, здійснювати її переробку та реалізацію з метою отримання прибутку на земельних ділянках, наданих їм у власність та/або користування, у тому числі в оренду, для ведення фермерського господарства, товарного сільськогосподарського виробництва, особистого селянського господарства, відповідно до Закону (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про фермерське господарство»).

Трудові відносини у фермерському господарстві базуються на основі праці його членів. Облік трудової діяльності у фермерському господарстві ведеться відповідно до законодавства України про працю (ч.ч. 1, 4 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство»).

Члени фермерського господарства одночасно займаються підприємницькою діяльністю і є працівниками фермерського господарства, а отже, здійснюють діяльність, за яку отримують дохід у вигляді частини прибутку фермерського господарства.

Відповідно, факт входження особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, до складу членів фермерського господарства, яке фактично здійснює свою діяльність, свідчатиме про зайняття нею підприємницькою діяльністю, а отже, є порушенням обмежень, установлених у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 7. Стажування для отримання свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, проходить стажування для отримання свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю.

Запитання. Чи є це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону в частині заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні, це не є порушенням.

Стажування полягає у перевірці готовності особи самостійно займатися адвокатською діяльністю та здійснюється у вільний від основної роботи час стажиста (ч.ч. 1, 2 ст. 10 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність»).

Стажування не вважається виконанням трудової функції у межах договору трудового найму (п. 1.10 Положення про організацію та порядок проходження стажування для отримання особою свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю, затвердженого рішенням Ради адвокатів України від 01.06.2018 № 80).

Складання кваліфікаційного іспиту та проходження стажування для отримання свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю, якщо стажування здійснюватиметься без

укладення договору трудового найму та на безоплатній основі, не є порушенням обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності.

! Водночас інші вимоги, встановлені Законом, дають підстави для застережень стосовно проходження стажування як стажиста адвоката особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а саме:

- за певних обставин стажування може спричинити виникнення у діяльності таких осіб конфлікту інтересів – ситуації, за якої відповідно до норм ст. 28 Закону такі особи зобов'язані вживати заходів для його запобігання та врегулювання (зокрема, йдеться про працівників правоохоронних органів, органів досудового розслідування та прокуратури);
- під час стажування має бути дотримана вимога ст. 43 Закону, згідно з якою не розголошується і не використовується в інший спосіб конфіденційна та інша інформація з обмеженим доступом, яка стала відома особам у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень та професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом.

Приклад 8. Отримання стипендії при проходженні спеціальної підготовки в Національній школі суддів України

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, яка є кандидатом на посаду судді, проходить спеціальну підготовку в Національній школі суддів України з отриманням стипендії.

Запитання. Чи має місце порушення встановленої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні, це не є порушенням.

Національна школа суддів України є державною установою зі спеціальним статусом, яка забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для судової системи та здійснює науково-дослідну діяльність (ст. 104 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

За результатами спеціальної перевірки Вища кваліфікаційна комісія суддів України ухвалює рішення про направлення осіб, які відповідають установленим до кандидата на посаду судді вимогам, для проходження спеціальної підготовки в Національній школі суддів України (ч. 3 ст. 74 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

На період проходження кандидатом підготовки за ним зберігається основне місце роботи, виплачується стипендія в розмірі посадового окладу помічника судді місцевого суду. Строк проходження спеціальної підготовки в Національній школі суддів України зараховується до стажу професійної діяльності у сфері права (ч. 4 ст. 77 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Проходження спеціальної підготовки в Національній школі суддів України не є діяльністю, спрямованою на отримання доходу, і така діяльність не порушує обмежень, передбачених ст. 25 Закону.

Приклад 9. Отримання стипендії при здобутті освіти

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, отримує стипендію у зв'язку із здобуттям вищої освіти.

Запитання. Чи має місце порушення встановленої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні, це не є порушенням.

За ст. 53 Конституції України кожен має право на освіту. Право особи на освіту може реалізовуватися шляхом її здобуття на різних рівнях освіти, у різних формах і різних видів, у тому числі шляхом здобуття дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та освіти дорослих (ч. 3 ст. 3 Закону України «Про освіту»).

Учасниками освітнього процесу є, у тому числі, здобувачі освіти (вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, аспіранти (ад'юнкти), докторанти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти), які мають право, зокрема, на забезпечення стипендіями у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (п. 8 ч. 1 ст. 1, ст.ст. 52, 53 Закону України «Про освіту»).

Здобувачам освіти за певними напрямками вищезазначений Закон гарантує також забезпечення місцями в гуртожитках, харчуванням, спеціальною формою, спортивним інвентарем, навчальним обладнанням.

Здобуття освіти не є діяльністю, спрямованою на отримання доходу, і така діяльність не порушує обмежень, передбачених ст. 25 Закону.

Приклад 10. Надання майна в оренду

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, надає належне їй на праві власності нерухоме майно в оренду.

Запитання. Чи є це порушенням встановлених п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборон у частині заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю України?

Відповідь. Ні, якщо такі дії не містять ознак підприємницької діяльності.

Кожен має право володіти, користуватися та розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності (ч. 1 ст. 41 Конституції України).

Власник володіє, розпоряджається своїм майном на власний розсуд. Власник має право вчиняти щодо свого майна будь-які дії, які не суперечать закону. Держава не втручається у здійснення власником права власності (ст. 319 ЦК).

Передаючи своє майно в оренду, власник не здійснює «іншої оплачуваної діяльності», заборона на яку міститься у ст. 25 Закону, а лише реалізує своє право на розпорядження належним йому майном та отримує за це плату (отримує т.з. пасивний дохід, що не заборонено антикорупційним законодавством).

Приклад 11. Входження до складу державної екзаменаційної комісії на платній основі

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, входить до складу державної екзаменаційної комісії закладу вищої освіти на платній основі.

Запитання. Чи це допускається, з урахуванням обмеження, передбаченого п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону в частині зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю України? Чи вважається діяльність у складі такої комісії викладацькою?

Відповідь. Так, допускається.

Складовою освітнього процесу у закладах вищої освіти є контрольні заходи (ч. 1 ст. 50 Закону України «Про вищу освіту»), у тому числі атестація здобувачів вищої освіти.

Атестація осіб, які здобувають ступінь молодшого бакалавра, бакалавра чи магістра, здійснюється екзаменаційною комісією, до складу якої можуть включатися представники роботодавців та їхніх об'єднань відповідно до положення про екзаменаційну комісію, затвердженого вченою радою закладу вищої освіти (наукової установи).

Заходи, визначені навчальним планом та спрямовані на забезпечення задоволення освітніх потреб здобувачів вищої освіти, проведення атестації, є частиною викладацької діяльності.

Приклад 12. Участь у проведенні зовнішнього незалежного оцінювання

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, бере участь у проведенні зовнішнього незалежного оцінювання.

Запитання. Чи є це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону в частині заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні, це не є порушенням.

У ч. 1 ст. 25 Закону міститься заборона для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім, зокрема, викладацькою.

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 (ст. 1 Закону України «Про освіту»).

Викладацька діяльність у закладах освіти здійснюється на основі освітньої програми, одним з компонентів якої є контрольні заходи, спрямовані на визначення результатів навчання (ст. 1, ч. 8 ст. 12, ч. 2 ст. 33 Закону України «Про освіту», ч. 1 ст. 10 Закону України «Про повну загальну середню освіту»). Такі результати оцінюються шляхом державної підсумкової атестації, яка може здійснюватися, зокрема, у формі зовнішнього незалежного оцінювання, яке своєю чергою є одним з основних видів оцінювання результатів навчання

учнів, які завершують здобуття базової чи профільної середньої освіти (ч. 2 ст. 17, ч. 1 ст. 47 Закону України «Про повну загальну середню освіту»).

Зовнішнє незалежне оцінювання – це оцінювання результатів навчання, здобутих особою на певному рівні освіти (ст. 47 Закону України «Про освіту»).

Виходячи з системного аналізу положень вищезазначених Законів можна зробити висновок про те, що обов'язковою складовою освітнього процесу є заходи оцінювання результатів навчання учнів, які за своїм змістом є частиною викладацької діяльності.

До виконання робіт і надання послуг, пов'язаних з проведенням ЗНО, Українським центром оцінювання якості освіти та регіональними центрами оцінювання якості освіти залучаються педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники та інші фахівці. Відповідний механізм визначено Порядком залучення педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників та інших фахівців до проведення зовнішнього незалежного оцінювання, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 15.04.2015 № 222.

Крім того, добір уповноважених осіб здійснюють регіональні центри оцінювання якості освіти за наказом Українського центру оцінювання якості освіти з числа працівників Українського та регіональних центрів, місцевих органів управління освітою, педагогічних, науково-педагогічних працівників, які пройшли відповідний інструктаж (п. 2 Положення про уповноважену особу Українського центру оцінювання якості освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки від 17.02.2015 № 156).

З огляду на викладене, ЗНО є формою оцінювання результатів навчання учнів, яке своєю чергою є частиною викладацької діяльності, а отже, участь у його проведенні осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не міститиме ознак порушення встановлених ст. 25 Закону обмежень.

Приклад 13. Депутат місцевої ради та посадова особа місцевого самоврядування одночасно

Опис ситуації. Депутат міської ради займає посаду заступника міського голови чи працює на будь-якій іншій посаді в раді.

Запитання. Чи є це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону в частині заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні, це не є порушенням.

У ч. 1 ст. 25 Закону міститься заборона для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займатися іншою оплачуваною діяльністю.

Вказане обмеження не поширюється на депутатів місцевих рад згідно з ч. 2 ст. 25 Закону.

Водночас заступнику міського голови чи іншій посадовій особі місцевого самоврядування забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю.

Разом з тим, депутатська діяльність не є оплачуваною діяльністю, тому одночасне перебування особи на посаді заступника міського голови чи іншій посаді в раді та у статусі депутата не є порушенням вимог ст. 25 Закону.

Приклад 14. Одночасне перебування на посаді, яка передбачає виконання функцій держави / місцевого самоврядування, та проходження військової служби у період дії воєнного стану

Опис ситуації. Особа проходить державну службу. Після введення в Україні воєнного стану особа розпочала військову службу в одному з підрозділів Збройних Сил України за контрактом.

Питання. Чи порушуватиме особа, яка продовжує обіймати посаду державної служби, заборону займатися іншою оплачуваною діяльністю у зв'язку з проходженням військової служби?

Відповідь. Ні.

Особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, *якщо інше не передбачено Конституцією або законами України* (п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону).

Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей (ч. 5 ст. 17 Конституції України).

Загальна структура Збройних Сил України зазначена у ст. 3 Закону України «Про Збройні Сили України».

Відповідно до ст. 1² Закону України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та їх сімей» військовослужбовці користуються усіма правами і свободами людини та громадянина, гарантіями цих прав і свобод, закріпленими в Конституції України та законах України, з урахуванням особливостей, встановлених цим та іншими законами. У зв'язку з особливим характером військової служби, яка пов'язана із захистом Вітчизни, військовослужбовцям надаються визначені законом пільги, гарантії та компенсації.

Держава гарантує військовослужбовцям достатнє матеріальне, грошове та інші види забезпечення в обсязі, що відповідає умовам військової служби, стимулює закріплення кваліфікованих військових кадрів. До складу грошового забезпечення входять: посадовий оклад, оклад за військовим званням, щомісячні та одноразові додаткові види грошового забезпечення (ч.ч. 1, 2 ст. 9 зазначеного Закону).

Отже, для особи, яка обіймає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування (у наведеному прикладі – державний службовець), військова служба за контрактом є іншою оплачуваною діяльністю.

Водночас така оплачувана діяльність передбачена законом.

Громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими, зокрема, у ч. 3 ст. 119 КЗпП (ч. 2 ст. 39 Закону про військовий обов'язок).

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (ч. 3 ст. 119 КЗпП).

Враховуючи викладене, проходження особами, зазначеними у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, військової служби не є порушенням обмеження, передбаченого у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, оскільки можливість законного зайняття такою оплачуваною діяльністю передбачена чинним законодавством як виняток.

Приклад 15. Одночасне перебування на посаді, яка передбачає виконання функцій держави / місцевого самоврядування, та членство в добровольчих формуваннях територіальних громад (ДФТГ) у період дії воєнного стану

Опис ситуації. Особа проходить державну службу. Після введення в Україні воєнного стану особа стала членом добровольчого формування територіальної громади за контрактом.

Питання. Чи порушуватиме особа, яка продовжує обіймати посаду державної служби, заборону займатися іншою оплачуваною діяльністю у зв'язку з участю в добровольчому формуванні територіальної громади?

Відповідь. Ні, не порушуватиме.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, забороняється займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

У Законі України «Про основи національного спротиву» передбачено створення добровольчих формувань територіальних громад.

Добровольче формування територіальної громади – це воєнізований підрозділ, сформований на добровільній основі з громадян України, які проживають у межах території відповідної територіальної громади, який призначений для участі у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони (п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про основи національного спротиву»).

Комплектування добровольчих формувань територіальних громад здійснюється на добровільній основі цивільними громадянами.

Членство в добровольчих формуваннях територіальної громади не є видом військової служби (ч. 6 ст. 2 Закону про військовий обов'язок).

Відповідно до умов Контракту добровольця територіальної оборони, форму якого затверджено наказом Міністерства оборони України від 07.03.2022 № 84, зареєстрованим у

Міністерстві юстиції України 07.03.2022 за № 307/37643 (далі – Контракт), на добровольця, який уклав цей Контракт, поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», а також ст. 119 КЗпП.

Проте постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2017 № 704 «Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб», Порядком виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам, затвердженим наказом Міністерства оборони України від 07.06.2018 № 260, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 26.06.2018 за № 745/3219, та жодним іншим нормативно-правовим актом не передбачено виплати грошового забезпечення членам добровольчих військових формувань територіальної громади. Тобто члени добровольчих формувань територіальної громади не отримують грошового забезпечення військовослужбовців.

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку (ч. 1 ст. 119 КЗпП).

У формі Контракту передбачено, що доброволець добровільно бере на себе зобов'язання виконувати державні та/або громадські обов'язки в інтересах Українського народу.

Враховуючи положення ч. 1 ст. 119 КЗпП, за членами добровольчих формувань територіальних громад зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Отже, членство особи, яка обіймає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави / місцевого самоврядування, у добровольчих формуваннях територіальних громад передбачає зайняття іншою діяльністю, але не оплачуваною.

З урахуванням викладеного членство осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, у добровольчих формуваннях територіальних громад не призводить до порушення обмеження, встановленого у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, оскільки не передбачає зайняття іншою оплачуваною діяльністю.

Приклад 16. Участь у спортивних змаганнях та отримання призів, стипендії від держави

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, брала участь у спортивних змаганнях та отримала приз (у виді грошових коштів) за зайняття першого місця або стипендію від держави за спортивні досягнення.

Запитання. Чи буде участь особи у спортивних змаганнях та отримання призу чи відповідної стипендії порушувати вимоги ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні, окрім участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів.

Спорт – діяльність суб'єктів сфери фізичної культури і спорту, спрямована на виявлення та уніфіковане порівняння досягнень людей у фізичній, інтелектуальній та інших підготовленостях шляхом проведення спортивних змагань та відповідної підготовки до них (ст. 1 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»).

Метою проведення спортивних змагань є порівняння досягнень спортсменів та визначення переможців відповідно до правил спортивних змагань з видів спорту та затвердженого організатором спортивних заходів положення (регламенту) про ці змагання (ст. 1 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»).

Участь спортсменів у спортивних змаганнях сама по собі не є діяльністю, яка оплачується (за винятком професійного спорту), а винагорода, яка призначається за призові місця, надається з метою відзначення спортсменів за їх високі спортивні досягнення.

Для видатних, молодих та перспективних спортсменів, їх тренерів держава може встановлювати відповідні стипендії (ч. 4 ст. 43 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»).

Фінансування розвитку фізичної культури і спорту здійснюється за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів, а також інших джерел, не заборонених законодавством (ч. 1 ст. 47 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»).

До делегованих повноважень виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належить забезпечення відповідно до законодавства розвитку культури, фізичної культури і спорту (ст. 32 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

До виключної компетенції сільських, селищних, міських рад належать питання, зокрема, щодо затвердження програм соціально-економічного та культурного розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць, цільових програм з інших питань місцевого самоврядування (ст. 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

Так, з метою розвитку, підтримки та популяризації фізичної культури та спорту органи місцевого самоврядування можуть виділяти кошти на підтримку спорту та спортивних досягнень, у тому числі на стипендії кращих спортсменів, що передбачено відповідними цільовими програмами.

Участь спортсменів у спортивних змаганнях сама по собі не є діяльністю, яка оплачується (за винятком професійного спорту), а стипендії від органів державної влади та місцевого самоврядування надаються з метою підтримки спорту та відзначення спортсменів за їх спортивні досягнення.

Отже, участь осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, в спортивних змаганнях та отримання ними призів та стипендій від держави не є оплачуваною діяльністю (за винятком участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів) та не порушує обмеження, передбаченого п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 17. Виконання функцій уповноваженої особи з питань публічних закупівель як додаткової роботи

Опис ситуації. На державного службовця поклали виконання функцій уповноваженої особи з питань публічних закупівель як додаткової роботи.

Запитання. Чи є виконання такої роботи іншою оплачуваною діяльністю у розумінні ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Відповідальною за організацію та проведення процедури закупівлі / спрощеної закупівлі є уповноважена особа, яка визначається або призначається замовником шляхом покладення на працівника (працівників) із штатної чисельності функцій уповноваженої особи як додаткової роботи з відповідною доплатою згідно із законодавством (п. 1 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про публічні закупівлі»).

Зі змісту цієї статті випливає, що обов'язки уповноваженої особи в розумінні Закону України «Про публічні закупівлі» покладаються на працівників замовника як додаткова робота до їх основних посадових обов'язків, за що встановлена відповідна доплата.

Таким чином, виконання функцій уповноваженої особи як додаткової роботи не є за своїм змістом іншою оплачуваною діяльністю в розумінні ст. 25 Закону, а отже, здійснення такої діяльності особою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, не вважається порушенням.

Приклад 18. Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника як додаткової роботи

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника як додаткову роботу до основних посадових обов'язків, за яку встановлена відповідна доплата.

Запитання. Чи є виконання такої роботи іншою оплачуваною діяльністю у розумінні ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ст. 105 КЗпП).

Отже, обов'язки тимчасово відсутнього працівника в розумінні КЗпП покладаються на працівника як додаткова робота до його основних посадових обов'язків, за що встановлена відповідна доплата.

Таким чином, виконання особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, додаткової роботи не є за своїм змістом іншою оплачуваною діяльністю в розумінні ст. 25 Закону, а отже, здійснення такої діяльності не вважається порушенням.

Приклад 19. Робота у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, під час перебування у відпустці для догляду за дитиною (в декреті) займається іншою оплачуваною діяльністю.

Запитання. Чи є це порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Так.

Відпустка для догляду за дитиною є соціальною відпусткою, особливості надання якої визначено у Законі про відпустки.

Під час перебування особи у зазначеній відпустці (як і в будь-якій іншій) її трудові відносини не припиняються, відповідно, вона не втрачає статусу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону).

Винятків стосовно осіб, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, у ст. 25 Закону не передбачено.

Отже, зайняття особою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, іншою оплачуваною діяльністю під час перебування у відпустці для догляду за дитиною свідчатиме про порушення обмежень, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 20. Посадовець очолює орган самоорганізації населення (ОСН)

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, очолює орган самоорганізації населення (ОСН).

Запитання. Чи є це порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні, якщо така особа не працює в органі самоорганізації населення на постійній основі з оплатою праці за рахунок коштів, переданих органу самоорганізації населення.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про органи самоорганізації населення» органи самоорганізації населення – це представницькі органи, що створюються жителями, які на законних підставах проживають на території села, селища, міста або їх частин, для вирішення завдань, передбачених цим Законом.

Члени органу самоорганізації населення виконують свої обов'язки на громадських засадах (ст. 21 Закону України «Про органи самоорганізації населення»).

За рішенням зборів (конференції) жителів за місцем проживання керівник цього органу може працювати в ньому на постійній основі з оплатою праці за рахунок коштів, переданих органу самоорганізації населення.

У разі встановлення оплати керівнику відповідного органу така діяльність вважатиметься іншою оплачуваною, у розумінні Закону, незалежно від факту отримання такого доходу, що матиме ознаки порушення вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 21. Зайняття волонтерською діяльністю

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, здійснює волонтерську діяльність.

Запитання. Чи є це порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Волонтерська діяльність – добровільна, соціально спрямована, *неприбуткова діяльність*, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги.

Волонтерська допомога – роботи та послуги, що безоплатно виконуються і надаються волонтерами.

Волонтерська діяльність є формою благодійної діяльності (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про волонтерську діяльність»).

Волонтерська діяльність ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, неприбутковості (ч. 2 ст. 1 Закону України «Про волонтерську діяльність»).

Волонтер – фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги (ч. 1 ст. 7 Закону України «Про волонтерську діяльність»).

Залучати волонтерів до своєї діяльності можуть організації та установи, які є неприбутковими та внесені до Реєстру неприбуткових установ та організацій (ч. 1 ст. 5 Закону України «Про волонтерську діяльність»).

Отже, зайняття особою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, волонтерською діяльністю не порушуватиме вимог ст. 25 Закону, якщо особа фактично не отримує оплату за таку діяльність.

Приклад 22. Участь в охороні громадського порядку і державного кордону

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, бере участь в охороні громадського порядку і державного кордону.

Запитання. Чи є це порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Коротка відповідь. Ні.

Засади участі в громадських формуваннях з охорони громадського порядку і державного кордону встановлені у Законі України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону». Цей Закон не передбачає оплату членам відповідних громадських формувань.

За активну участь у забезпеченні охорони громадського порядку і державного кордону члени громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону заохочуються органами Національної поліції, підрозділами Державної прикордонної служби України, іншими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування шляхом оголошення подяки або видачі цінного подарунка чи грошової винагороди.

Крім того, підприємства, установи і організації за поданням керівних органів громадських формувань можуть надавати членам цих об'єднань пільгові путівки до санаторію або будинку відпочинку, додаткову оплачувану відпустку терміном до 5 днів та інші види заохочення і пільги, визначені зборами трудового колективу, за рахунок власних коштів (ч. 1 ст. 18 Закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону»).

Отже, участь особи, зазначеної у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, в охороні громадського порядку і державного кордону не є діяльністю, яка оплачується, а винагорода, яка може бути отримана, є заохоченням за активну участь у такій діяльності, що не порушує вимог ст. 25 Закону.

Приклад 23. Робота за суміщенням посад

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, працює на посаді, яка є основною, та одночасно виконує трудові функції за іншою посадою в цьому ж органі.

Запитання. Чи є це порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ст. 105 КЗпП).

З викладеного вбачається, що:

- суміщення посад обов'язково відбувається в межах одного підприємства (установи, організації);
- суміщувана посада є в штатному розписі підприємства (установи, організації), але залишається вакантною, тобто працівник не призначається на посаду, за якою виконує обов'язки;
- працівник не звільняється від своєї основної роботи, а лише виконує додаткову роботу у межах робочого часу за посадою, яку обіймає;
- робота за суміщуваною посадою не відображається в таблиці робочого часу, трудовій книжці працівника;
- оплата за роботу за обійманою посадою провадиться у вигляді доплати до заробітної плати за основним місцем роботи та включається у її розрахунок.

Отже, виконання особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, роботи за суміщенням посад не є за своїм змістом іншою оплачуваною діяльністю, в розумінні ст. 25 Закону.

Приклад 24. Зайняття посади директора або генерального директора товариства з обмеженою відповідальністю

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, одночасно обіймає посаду директора чи генерального директора товариства з обмеженою відповідальністю.

Запитання. Чи є це порушенням заборони щодо входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, встановленої п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Так.

Відповідно до ч.ч. 4, 5 ст. 39 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» *виконавчий орган* товариства є одноосібним, який має назву «директор». Статутом може бути встановлено, що виконавчий орган товариства є колегіальним, та визначено його кількісний склад. Назвою колегіального виконавчого органу є «дирекція», а його голови – «генеральний директор».

Ураховуючи вищезазначене, зайняття особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, посади директора чи генерального директора товариства з обмеженою відповідальністю свідчитиме про порушення вимог ст. 25 Закону.

Приклад 25. Отримання страхових виплат

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, уклала договір страхування та внаслідок настання страхового випадку отримала страхові виплати.

Запитання. Чи є це порушенням ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Ст. 25 Закону містить заборону займатись іншою оплачуваною діяльністю, а не забороняє отримувати дохід як такий, в т.ч. страхові виплати.

Приклад 26. Тренер-викладач спортивної школи

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займає посаду тренера-викладача спортивної школи.

Запитання. Чи є це порушенням обмежень, встановлених ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Дитячо-юнацька спортивна школа є закладом спеціалізованої позашкільної освіти спортивного профілю – закладом фізичної культури і спорту, який забезпечує розвиток здібностей вихованців в обраному виді спорту, визнаному в Україні (п. 1 Положення про дитячо-юнацьку спортивну школу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 № 993).

Навчально-тренувальна та спортивна робота спортивної школи проводиться за навчальними програмами з видів спорту, що затверджуються Міністерством молоді та спорту України (п. 15 вказаного Положення).

Учасниками навчально-тренувальної та спортивної роботи є, зокрема, тренери-викладачі (п. 28 вказаного Положення).

До обов'язків тренера-викладача спортивної школи належить, зокрема, навчати вихованців, формувати у них вміння і навички з різних напрямів навчально-тренувальної та спортивної роботи диференційовано з урахуванням індивідуальних можливостей, інтересів, схильностей вихованців (п. 33 вказаного Положення).

За результатами аналізу зазначених норм вказаного Положення вбачається, що зайняття посади тренера-викладача спортивної школи свідчить про здійснення викладацької діяльності у закладі освіти.

Таким чином, зайняття особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, посади тренера-викладача спортивної школи свідчитиме про здійснення ним викладацької діяльності в розумінні Закону України «Про освіту», а тому така діяльність не матиме ознак порушень п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 27. Здійснення керівництва практикою студентів

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, здійснює керівництво практикою студентів закладу вищої освіти.

Запитання. Чи є це порушенням обмежень, встановлених ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Вища освіта – це сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти (п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту»).

Формами освітнього процесу у закладах вищої освіти є навчальні заняття, самостійна робота, практична підготовка та контрольні заходи (ч. 1 ст. 50 Закону України «Про вищу освіту»).

Практична підготовка осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, здійснюється шляхом проходження ними практики на підприємствах, в установах та організаціях згідно з укладеними закладами вищої освіти договорами або у його структурних підрозділах, що забезпечують практичну підготовку (ч. 1 ст. 51 Закону України «Про вищу освіту»).

Метою практики є оволодіння студентами сучасними методами, формами організації та знаряддями праці в галузі їх майбутньої професії, формування у них, на базі одержаних у вищому навчальному закладі знань, професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи в реальних ринкових і виробничих умовах, виховання потреби систематично поновлювати свої знання та творчо їх застосовувати в практичній діяльності (п. 1.1 Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 08.04.1993 № 93, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 30.04.1993 за № 35).

Ураховуючи наведене, практична підготовка є частиною навчальної програми здобувача освіти, безпосередній керівник практики на базі практики здійснює викладацьку діяльність, оскільки його діяльність спрямована на формування у здобувача освіти практичних знань та навичок, здобутих у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією, у зв'язку з проходженням навчальної програми вищого навчального закладу.

Таким чином, керівництво практикою здобувача освіти належить до викладацької діяльності, зайняття якою не становить порушення вимог ст. 25 Закону, у тому числі з отриманням оплати за таку діяльність.

Приклад 28. Надання безоплатної вторинної правової допомоги (БПД) та надання послуг з юридичного консультування / представництва

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, надає безоплатну вторинну правову допомогу та інші правові послуги.

Запитання. Чи є це порушенням обмежень, встановлених ст. 25 Закону?

Відповідь. Так.

Відповідно до п. 8 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» суб'єкт надання безоплатної вторинної правової допомоги має право на належну оплату діяльності з надання безоплатної вторинної правової допомоги.

Отже, поєднання основної діяльності з наданням безоплатної вторинної правової допомоги та наданням інших правових послуг (які оплачуватимуться чи можуть бути оплачені) матиме ознаки порушення вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 29. Володіння цінними паперами (облігаціями, акціями тощо)

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, володіє акціями, облігаціями (ОВДП) та отримує дохід від них.

Запитання. Чи буде це порушувати вимоги ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Закон містить заборону займатись іншою оплачуваною діяльністю, а не забороняє отримувати додатковий дохід як такий.

Види цінних паперів наведені у ст. 8 Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки».

Державні облігації України, акції є цінними паперами.

Облігація – це цінний папір, що посвідчує внесення його першим власником коштів, визначає відносини позики між власником облігації та емітентом, підтверджує обов'язок емітента повернути власникові облігації її номінальну вартість у передбачений проспектом або рішенням про емісію (для державних облігацій України – умовами їх розміщення) строк та виплатити дохід за облігацією, якщо інше не передбачено проспектом або рішенням про емісію (для державних облігацій України – умовами їх розміщення) (абз. 1 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки»).

Власники облігацій внутрішньої / зовнішньої державної позики України отримують дохід за облігаціями залежно від виду облігації (короткострокова, середньострокова, довгострокова тощо), який вираховується відповідно до основних умов випуску та порядку розміщення таких облігацій, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 80 та від 14.03.2018 № 186.

Акція – це іменний цінний папір, що посвідчує майнові права його власника (акціонера), що стосуються акціонерного товариства, включаючи право на отримання частини прибутку акціонерного товариства у вигляді дивідендів та право на отримання частини майна

акціонерного товариства у разі його ліквідації, право на управління акціонерним товариством, а також немайнові права, передбачені Цивільним кодексом України, цим Законом та законом, що регулює питання створення, діяльності та припинення акціонерних товариств (абз. 1 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки»).

Отже, власники акцій акціонерного товариства отримують частину прибутку такого товариства (дивіденди), оскільки за акцією мають майнові права у цьому товаристві, включаючи право на отримання частини прибутку акціонерного товариства.

З викладеного вбачається, що ні власники облігацій, ні власники акцій, отримуючи прибуток у зв'язку з володінням такими цінними паперами, не здійснюють діяльність, яка б мала ознаки підприємницької діяльності або полягала у виконанні робіт та/або наданні послуг, які оплачуються або можуть бути оплачені у майбутньому.

Таким чином, володіння облігаціями та акціями особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не є порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 30. Розповсюдження книги

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, написала та розповсюдила власну книгу.

Запитання. Чи буде це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Відповідно до ч. 1 ст. 41 Конституції України кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності.

Власник має право володіти, користуватися, розпоряджатися своїм майном на власний розсуд, а також вчиняти щодо свого майна будь-які дії, які не суперечать закону. Держава не втручається у здійснення власником права власності (ст. 319 ЦК).

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про авторське право і суміжні права» об'єктами авторського права є твори у галузі науки, літератури і мистецтва, в тому числі, літературні твори белетристичного, публіцистичного, наукового, технічного або іншого характеру (книги, брошури, статті тощо) у письмовій, електронній (цифровій) чи іншій формі.

Автором літературного твору є фізична особа, яка своєю творчою діяльністю створила твір (ст. 1 Закону України «Про авторське право і суміжні права»).

Суб'єкт авторського права має право використовувати твір будь-яким способом (способами), в тому числі розповсюджувати примірники твору (ч. 1 ст. 12 Закону України «Про авторське право і суміжні права»).

Автор має невідчужуване право на справедливу винагороду за використання його твору у випадках, в розмірах і на умовах, передбачених законом (ст. 445 ЦК).

Ураховуючи наведене, розповсюдження особою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, власного літературного твору є реалізацією її майнових прав інтелектуальної власності на твір як автора та не порушує вимоги п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 31. Проходження служби у військовому резерві

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, проходить службу у військовому резерві та отримує за це відповідні грошові виплати.

Запитання. Чи буде це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України є конституційним обов'язком громадян України. Військовий обов'язок включає, зокрема, проходження служби у військовому резерві (ч.ч. 1-3 ст. 1 Закону про військовий обов'язок).

Резервісти – це особи, які проходять службу у військовому резерві Збройних Сил України (ЗСУ), інших військових формувань і призначені для їх комплектування у мирний час та в особливий період (ч. 9 ст. 1 Закону про військовий обов'язок).

З особою, яка відповідає вимогам, зазначеним у ч. 1 цієї статті, укладається контракт про проходження служби у військовому резерві Збройних Сил України або інших військових формувань (ч. 2 ст. 26¹ Закону про військовий обов'язок).

Резервісти не належать до зайнятого населення в Україні (ч. 5 ст. 26¹ Закону про військовий обов'язок).

За призваними на збори військовозобов'язаними на весь період зборів та резервістами на весь час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві, включаючи час проїзду до місця їх проведення і назад, зберігаються місце роботи, а також займана посада та середня заробітна плата на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування і форм власності (ч. 11 ст. 29 Закону про військовий обов'язок).

Резервістам на весь час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві здійснюються грошові виплати (ч. 12 ст. 26¹ Закону про військовий обов'язок).

Крім того, п.п. 1, 3 постанови Кабінету Міністрів України від 23.11.2006 № 1644 «Про порядок і розміри грошового забезпечення та заохочення військовозобов'язаних та резервістів, грошової виплати резервістам» передбачено виплату резервістам, призваним на збори, добових (за кожний день перебування на зборах з урахуванням часу перебування в дорозі від територіального центру комплектування та соціальної підтримки до місця проведення зборів і назад), а також одноразового грошового заохочення (якщо вони виконали програму підготовки, не вчиняли правопорушень, пов'язаних із проходженням служби у військовому резерві) в передбачених цією постановою розмірах та порядку.

Враховуючи викладене, проходження особами, зазначеними у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, служби у військовому резерві не є порушенням обмеження, передбаченого у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 32. Надання послуг з медіації

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, надає послуги з медіації.

Запитання. Чи буде це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Так, якщо послуги з медіації надаються на платній основі.

Медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів, а медіатор – це спеціально підготовлена нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію (ст. 1 Закону України «Про медіацію»).

Медіація проводиться медіатором (медіаторами) на підставі договору про проведення медіації, у якому визначено умови та порядок оплати послуг медіатора (медіаторів) та відшкодування витрат на здійснення підготовки до медіації та її проведення (ст. 1, п. 3 ч. 1 ст. 11, ч. 1 ст. 17, п. 6 ч. 1 ст. 20 Закону України «Про медіацію»).

Медіатор може надавати послуги з медіації *на платній чи безоплатній основі*, за наймом, через суб'єкта, що забезпечує проведення медіації, через об'єднання медіаторів або індивідуально (ч. 2 ст. 11 Закону України «Про медіацію»).

Медіатор проводить медіацію індивідуально як фізична особа, яка провадить незалежну професійну діяльність, або як ФОП.

Надання послуг з медіації на платній основі свідчить про порушення вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 33. Експерт з акредитації освітніх програм

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займає посаду експерта з акредитації освітніх програм у закладі вищої освіти.

Запитання. Чи буде це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Так.

Акредитація освітньої програми – це оцінювання якості освітньої програми та освітньої діяльності закладу вищої освіти за цією програмою на предмет відповідності стандарту вищої освіти, спроможності виконання вимог стандарту, а також досягнення заявлених у програмі результатів навчання відповідно до критеріїв оцінювання якості освітньої програми (п. 6 розділу I Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 977, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 08.08.2019 за № 880/33851 (далі – Положення).

Експерт є фахівцем, який здійснює акредитаційну експертизу освітньої програми у закладі вищої освіти (п. 1 розділу IV Положення).

Експерти здійснюють свої функції на підставі укладених із ними цивільно-правових договорів (п. 3 розділу IV Положення).

У п. 2 розділу VI Положення передбачена оплата праці керівника та членів експертних груп.

Отже, робота експерта з акредитації освітніх програм за своїм змістом є іншою оплачуваною діяльністю в розумінні ст. 25 Закону. Виконання функцій експерта суб'єктом, на

якого поширюються передбачені ст. 25 Закону обмеження, свідчитиме про порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 34. Поновлення на раніше займаній посаді за рішенням суду

Опис ситуації. Особу, уповноважену на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, поновлено на раніше займаній посаді за рішенням суду. Водночас особа вже займає посаду в іншому органі.

Запитання. Чи буде це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні, за певних умов.

Поновлення за рішенням суду особи, на яку поширюються обмеження, встановлені у ст. 25 Закону, на раніше займаній нею посаді створює умови, за яких виникає сумісництво.

З метою недопущення виникнення порушення вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону особа, зазначена у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, яку суд поновив на раніше займаній посаді, повинна вжити заходів щодо запобігання виникнення у неї сумісництва.

При поновленні особи на посаді на виконання рішення суду особа набуває статусу суб'єкта, на якого поширюється дія Закону, зокрема передбачені п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону обмеження, з дня поновлення на посаді відповідно до виданого роботодавцем наказу про таке поновлення. При цьому працівник повинен бути обізнаним з наявністю наказу про його поновлення на посаді (додатково див. п. 28 Роз'яснень з питань фінансової доброчесності¹⁸).

Наявність заяви особи про звільнення, відсутність на роботі (після відповідного поновлення) свідчитиме про відсутність підстав для констатації факту зайняття нею іншою оплачуваною діяльністю та порушення вимог ст. 25 Закону.

Приклад 35. Грошові виплати увільненому від роботи

Опис ситуації. Особа, увільнена від роботи у зв'язку з призовом / прийняттям її на військову службу, набула статусу військової посадової особи і водночас продовжує отримувати грошові виплати від роботодавця.

Запитання. Чи є це порушенням встановленої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському

¹⁸ <https://wiki.nazk.gov.ua/4213/>

виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову (ч. 3 ст. 119 КЗпП).

Положення, передбачені ч. 3 ст. 119 КЗпП, не містять гарантій збереження за працівниками, призваними або прийнятими на військову службу, середнього заробітку.

Водночас підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників (ч. 1 ст. 9¹ КЗпП).

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (ч. 2 ст. 97 КЗпП).

З огляду на положення ч. 1 ст. 9¹ та ч. 2 ст. 97 КЗпП роботодавець може самостійно встановити відповідні виплати працівникам, увільненим від роботи у зв'язку з призовом або прийняттям їх на військову службу.

Особа, увільнена від роботи у зв'язку з призовом або прийняттям на військову службу, фактично припиняє здійснювати діяльність за збереженням місцем роботи, а тому, навіть отримуючи грошові виплати від роботодавця, не вважається такою, що здійснює «іншу оплачувану діяльність» в контексті ст. 25 Закону.

Приклад 36. Входження до складу Ради з питань внутрішньо переміщених осіб (ВПО)

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, є внутрішньо переміщеною особою та має намір стати членом Ради з питань внутрішньо переміщених осіб при районній державній (військовій) адміністрації (далі – Рада).

Запитання. Чи буде це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Рада є консультативно-дорадчим органом при Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній державній (військовій) адміністрації (п. 1 Типового положення про Раду з питань внутрішньо переміщених осіб, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 04.08.2023 № 812).

Члени Ради виконують свої обов'язки *на громадських засадах* (п. 15 вказаного Типового положення).

Отже, входження особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, до складу Ради як внутрішньо переміщеної особи *на громадських засадах* не вважатиметься порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 37. Викладацька діяльність за сумісництвом

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, має намір займатися викладацькою діяльністю за сумісництвом.

Запитання. Чи не порушуватиме така особа вимоги ст. 25 Закону? Скільки годин на тиждень / місяць їй можна займатись викладацькою діяльністю?

Відповідь. Ні, це не буде порушенням.

У ч. 1 ст. 25 Закону міститься заборона для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займатися іншою оплачуваною діяльністю.

Вказана норма містить винятки і не забороняє особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займатися, зокрема, викладацькою діяльністю.

Умови, за яких допускається здійснення викладацької діяльності (зокрема, але не виключно, щодо її тривалості, здійснення у робочий / позаробочий час тощо), Законом не визначені. Проте такі умови можуть визначатися в інших актах законодавства.

Приклад 38. Керівник підприємства і ФОП

Опис ситуації. Керівник державного підприємства займається підприємницькою діяльністю.

Запитання. Чи порушує такий керівник установлену в п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборону займатися підприємницькою діяльністю?

Відповідь. Ні.

Відповідно до ч. 1 ст. 25 Закону обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, які передбачають, зокрема, заборону займатися підприємницькою діяльністю, поширюються виключно на осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону (тобто на осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування).

Вказані обмеження не поширюються на посадових осіб юридичних осіб публічного права, у тому числі на керівників державних підприємств, і їм не заборонено займатись підприємницькою діяльністю.

Водночас, якщо у керівника підприємства виникатиме конфлікт інтересів у зв'язку з такою діяльністю, йому слід дотримуватись вимог щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Приклад 39. Посадова особа місцевого самоврядування і член пожежно-рятувального підрозділу для забезпечення добровільної пожежної охорони

Опис ситуації. Посадова особа місцевого самоврядування одночасно є членом пожежно-рятувального підрозділу для забезпечення добровільної пожежної охорони.

Запитання. Чи є це порушенням встановленої у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні.

Для здійснення заходів із запобігання виникненню пожеж, їх гасіння, проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт можуть утворюватися пожежно-рятувальні підрозділи для забезпечення добровільної пожежної охорони (ч. 1 ст. 63 Кодексу цивільного захисту України).

Порядок утворення та функціонування пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 07.04.2023 № 314 (далі – Порядок).

Членам пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони, які залучалися до гасіння пожеж або проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, може бути виплачена винагорода (ч. 11 ст. 63 Кодексу цивільного захисту України, п. 22 Порядку).

Винагорода особам, які забезпечують добровільну пожежну охорону, за час їх участі у гасінні пожеж, здійсненні пожежно-профілактичних заходів та чергувань, громадянам, які залучалися в індивідуальному порядку до робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, здійснюється згідно з укладеними цивільно-правовими договорами між такими особами та Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевою державною адміністрацією або органом місцевого самоврядування, суб'єктом господарювання, які залучали громадян до проведення зазначених робіт (ч. 3 ст. 126 Кодексу цивільного захисту України).

На період залучення членів пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони до гасіння пожеж, проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, проходження підготовки, перепідготовки за ними зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата за основним місцем роботи (ч. 10 ст. 63 Кодексу цивільного захисту України, п. 19 Порядку).

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Кодексом цивільного захисту України, надаються гарантії та пільги відповідно до цього Кодексу (ч.ч. 1, 2 ст. 119 Кодексу законів про працю України).

Ураховуючи викладене, членство особами, зазначеними у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, у складі пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не порушує обмеження, передбаченого у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

**14.5. Щодо обмеження входження до складу правління,
інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради
підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку
(до розділу 10 Методичних рекомендацій)**

Приклад 1. Входження до складу правління громадського об'єднання

Опис ситуації. Особа входить до складу правління чи інших виконавчих органів громадської організації чи громадської спілки.

Запитання. Чи є це порушенням вимог ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні, за умови, що перебування у складі зазначених органів не передбачатиме отримання матеріальної винагороди.

Громадське об'єднання – це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів (ст. 1 Закону України «Про громадські об'єднання»).

Громадське об'єднання за організаційно-правовою формою утворюється як громадська організація або громадська спілка.

Громадське об'єднання може здійснювати діяльність зі статусом юридичної особи або без такого статусу. Громадське об'єднання зі статусом юридичної особи є непідприємницьким товариством, основною метою якого не є одержання прибутку.

Водночас, якщо перебування у складі правління чи інших виконавчих органів громадської організації чи громадської спілки передбачатиме отримання матеріальної винагороди, це може свідчити про зайняття іншою оплачуваною діяльністю та порушення вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Інформацію про зміст поняття «інша оплачувана діяльність» наведено у п. 9.2 розділу 9 Методичних рекомендацій.

Приклад 2. Об'єднання співвласників багатоквартирного будинку (ОСББ)

Опис ситуації. Особа входить до складу органів об'єднання співвласників багатоквартирного будинку.

Запитання. Чи є це порушенням вимог п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні, за умови, що перебування у складі зазначених органів не передбачатиме отримання матеріальної винагороди.

Об'єднання співвласників багатоквартирного будинку (далі – об'єднання) – це юридична особа, створена власниками квартир та/або нежитлових приміщень багатоквартирного будинку для сприяння використанню їхнього власного майна та управління, утримання і використання спільного майна (ст. 1 Закону України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку»).

Об'єднання є неприбутковою організацією і не має на меті одержання прибутку для його розподілу між співвласниками (ч. 7 ст. 4 Закону України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку»).

Приклад 3. Учасник (засновник) благодійного фонду (БФ)

Опис ситуації. Особа входить до складу учасників (засновників) благодійного фонду та здійснює управління (керівництво) таким фондом.

Запитання. Чи є це порушенням вимог п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні, за умови, що така діяльність не буде оплачуваною.

Благодійна організація – це юридична особа приватного права, установчі документи якої визначають благодійну діяльність в одній чи кількох сферах, визначених Законом України «Про благодійну діяльність та благодійні організації», як основну мету її діяльності (ст. 1 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації»).

Метою благодійних організацій не може бути одержання і розподіл прибутку серед засновників, членів органів управління, інших пов'язаних з ними осіб, а також серед працівників таких організацій (ч. 1 ст. 11 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації»).

Також благодійні організації належать до переліку неприбуткових організацій (пп. 133.4.6 п. 133.4 ст. 133 ПК).

Приклад 4. Входження до складу комісії з припинення юридичної особи

Опис ситуації. Державний службовець відповідного державного органу входить до складу комісії з припинення юридичної особи (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії) – суб'єкта господарювання, який належить до сфери управління такого державного органу.

Запитання. Чи є це порушенням вимог п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону в частині входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації?

Відповідь. Ні, за умови, що така діяльність не буде оплачуваною (оплачуваність такої діяльності може свідчити про порушення п.1. ч. 1 ст. 25 Закону).

Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності поширюються на випадки, визначені п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

До комісії з припинення юридичної особи (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії) з моменту призначення переходять повноваження щодо управління справами юридичної особи (ч. 4 ст. 105 ЦК).

Виконання функцій комісії з припинення юридичної особи (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії) може бути покладено на орган управління юридичної особи (абз. 2 ч. 3 ст. 105 ЦК).

Комісія з припинення юридичної особи не є виконавчим чи контрольним органом юридичної особи, а тому входження державних службовців державного органу до складу комісії з припинення юридичної особи (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії) не є порушенням вимог п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону.

Приклад 5. Входження військової посадової особи до складу правління підприємства

Опис ситуації. Особа входить до складу правління, іншого виконавчого чи контрольного органу, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (далі – підприємство). Після введення в Україні воєнного стану особа розпочала військову службу в одному з підрозділів Збройних Сил України і стала військовою посадовою особою (тобто суб'єктом, на якого поширюється дія Закону відповідно до пп. «г» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону).

Запитання. Чи порушуватиме така особа вимоги п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону, продовжуючи перебування у складі вказаних органів?

Відповідь. Ні, за умови, що входження до складу правління, іншого виконавчого чи контрольного органу, наглядової ради підприємства передбачає зайняття посади, яка зберігається за особою відповідно до ст. 119 КЗпП, і особа фактично не здійснює своїх повноважень за такою посадою.

Особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (в т.ч. військовим посадовим особам Збройних Сил України), забороняється входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства (п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими, зокрема, у ч. 3 ст. 119 КЗпП (ч. 2 ст. 39 Закону про військовий обов'язок).

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Враховуючи викладене, входження військової посадової особи Збройних Сил України до складу правління, іншого виконавчого чи контрольного органу, наглядової ради підприємства не порушує обмеження, передбаченого п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону, якщо входження до зазначених органів, наглядової ради підприємства передбачає зайняття посади, яка зберігається за особою відповідно до ст. 119 КЗпП, і особа фактично не здійснює своїх повноважень за такою посадою.

**14.6. Щодо обмеження після припинення діяльності,
пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування
(до розділу 11 Методичних рекомендацій)**

Приклад 1. Укладення договору менш ніж через рік після припинення діяльності, якщо повноваження з контролю, нагляду особа не виконувала

Опис ситуації. Особа була державним інспектором Державної служби України з питань праці, що здійснює діяльність на території Запорізької області. Після припинення виконання функцій держави особа уклала трудовий договір із юридичною особою приватного права, яка здійснює діяльність у сфері металургії на території м. Запоріжжя. До припинення виконання функцій держави особа участі у наглядових заходах стосовно зазначеного підприємства не брала.

Запитання. Чи має місце порушення обмеження, встановленого в п. 1 ч. 1 ст. 26 Закону, в частині укладенні трудових договорів з юридичними особами приватного права у вказаній ситуації?

Відповідь. Ні, не має.

Відповідно до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» заходи державного нагляду (контролю) – це планові та позапланові заходи, які здійснюються у формі перевірок, ревізій, оглядів, обстежень та в інших формах, визначених законом.

Порушення обмежень п. 1 ч. 1 ст. 26 Закону буде у разі фактичної реалізації безпосередньо особою, яка звільнилася, повноважень підрозділу, зокрема: здійснення перевірок, ревізій, оглядів, обстежень або вжиття інших заходів стосовно юридичної особи, з якою укладено трудовий договір, чи участь у підготовці або прийнятті відповідних рішень щодо такої юридичної особи.

Приклад 2. Укладення трудового договору з юридичною особою публічного права

Опис ситуації. Особа займала посаду державної служби. Після звільнення / припинення виконання функцій держави вона уклала трудовий договір з державним підприємством, стосовно якого раніше здійснювала заходи з контролю якості продукції, яка виготовлялась таким підприємством.

Запитання. Чи має місце порушення обмеження, встановленого в п. 1 ч. 1 ст. 26 Закону?

Відповідь. Ні.

Особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями, якщо особи, зазначені в абз. 1 цієї частини, протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців (п. 1 ч. 1 ст. 26 Закону).

Вказане обмеження стосується укладення трудових договорів (контрактів) або вчинення правочинів у сфері підприємницької діяльності лише з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями.

Отже, укладення особою, яка звільнилась / припинила виконання функцій держави, трудового договору з юридичною особою публічного права, щодо якої вона здійснювала повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень, не є порушенням п. 1 ч. 1 ст. 26 Закону.

Приклад 3. Використання службової інформації

Опис ситуації. Особа два роки тому звільнилась з територіального підрозділу головного управління Національної поліції та здійснює адвокатську діяльність.

Запитання. Чи порушить особа вимоги п. 2 ч. 1 ст. 26 Закону, якщо під час здійснення адвокатської діяльності використає службову інформацію, яку вона отримала під час своєї роботи в Національній поліції, враховуючи, що з моменту звільнення пройшло більше року?

Відповідь. Так.

У ст. 26 Закону встановлено низку обмежень для осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування.

Обмеження щодо укладення трудових договорів та представлення інтересів осіб (п.п. 1, 3 ч. 1 ст. 26 Закону) є тимчасовими та забороняють особі, на яку вони поширюються, вчиняти певні дії протягом року після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування.

Водночас обмеження щодо розголошення / використання інформації (п. 2 ч. 1 ст. 26 Закону) діє безстроково.

Приклад 4. Захист у кримінальному провадженні колишнім слідчим: що означає формулювання «представляти інтереси» у п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону

Опис ситуації. Особа 1 працювала слідчим та розслідувала кримінальне провадження, де Особа 2 мала статус підозрюваного. Протягом року після звільнення з посади слідчого Особа 1 почала здійснювати захист Особи 2 (не представництво інтересів).

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження, встановленого в п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону?

Відповідь. Так, це буде порушенням.

Перелік справ, на представництво в яких п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону встановлено заборону, не є вичерпним, така діяльність не обмежується виключно окремими видами адвокатської діяльності й включає як представництво, що здійснюється відповідно до цивільного законодавства, так і різні види процесуального представництва.

Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», виокремлюючи такі види адвокатської діяльності, як представництво та захист, у ст. 20 наділяє адвоката професійними правами, що є логічними для всіх видів адвокатської діяльності.

Адвокат зобов'язаний діяти в межах повноважень, наданих йому клієнтом, у тому числі з урахуванням обмежень щодо вчинення окремих процесуальних дій (ч. 4 ст. 26 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність»).

Отже, адвокатська діяльність незалежно від її виду (захист, представництво тощо) здійснюється від імені та в інтересах особи, якій надається правова допомога, та в обсязі, визначеному такою особою у договорі про надання правової допомоги.

Таким чином, обмеження, встановлені п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону, поширюються на випадки здійснення захисту в справах, у яких іншою стороною є орган, в якому особа, що припинила виконання функцій держави, працювала на момент припинення відповідної діяльності.

Приклад 5. Здійснення захисту в кримінальному провадженні колишнім прокурором: що означає формулювання «орган» у п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону

Опис ситуації. Особа працювала прокурором. Протягом року після припинення відповідної діяльності ця особа почала здійснювати захист обвинуваченого у кримінальному провадженні. Водночас іншою стороною цього кримінального провадження є прокурор (згідно з вимогами КПК).

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження, встановленого у п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону?

Відповідь. Так, це буде порушенням.

Прокурор є стороною кримінального провадження з боку обвинувачення (п. 19 ч. 1 ст. 3 КПК);

Прокурори в Україні мають єдиний статус, незалежно від місця прокуратури в системі прокуратури України чи адміністративної посади, яку прокурор обіймає у прокуратурі (ч. 2 ст. 15 Закону України «Про прокуратуру»).

Прокуратура України становить єдину систему, яка в порядку, передбаченому цим Законом, здійснює встановлені Конституцією України функції з метою захисту прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про прокуратуру»).

Систему прокуратури України (ч. 1 ст. 7 Закону України «Про прокуратуру») становлять:

- 1) Офіс Генерального прокурора;
- 2) обласні прокуратури;
- 3) окружні прокуратури;
- 4) Спеціалізована антикорупційна прокуратура.

На прокуратуру покладаються такі функції (ч. 1 ст. 2 Закону України «Про прокуратуру»):

- підтримання державного обвинувачення в суді;
- представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених цим Законом та главою 12 розділу III Цивільного процесуального кодексу України;
- нагляд за додержанням законів органами, що провадять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство;

- нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян.

Функції прокуратури України здійснюються виключно прокурорами (ч. 1 ст. 5 Закону України «Про прокуратуру»).

Тобто прокурор, реалізуючи визначені повноваження у межах кримінального провадження (ст. 36 КПК), є представником відповідного органу прокуратури та прокуратури загалом, на яку покладається реалізація у кримінальному провадженні вказаних функцій.

Приклад 6. Представництво інтересів у справах, учасником яких є інший структурний підрозділ органу, ніж той, де працювала особа

Опис ситуації. Особа звільнилася з Головного управління Пенсійного фонду України в Хмельницькій області та здійснює адвокатську діяльність. Протягом року після звільнення особа почала представляти інтереси позивача у справі, де відповідачем є Головне управління Пенсійного фонду України в Київській області.

Запитання. Чи порушуватиме особа обмеження, встановлене у п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону ?

Відповідь. Так, порушуватиме.

Пенсійний фонд України (далі – Фонд) є центральним органом виконавчої влади, який здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи (Положення про Пенсійний фонд України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 23.07.2014 № 280).

Територіальними органами Фонду є:

1) головні управління Фонду в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі;

2) управління Фонду в районах, містах, районах у містах, а також об'єднані управління (відповідні положення затверджені постановою правління Пенсійного фонду України від 22.12.2014 № 28-2).

Головні управління Фонду підпорядковуються Фонду та разом із управліннями Фонду в районах, містах, районах у містах, а також об'єднаними управліннями, утворюють систему територіальних органів Фонду.

Кожен територіальний орган Фонду діє від його імені та реалізує його повноваження на певній території, а отже, в розумінні Закону є державним органом.

Зважаючи на викладене, у вказаній ситуації матиме місце порушення заборони, встановленої у п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону.

Приклад 7. Представництво інтересів особами, які звільнилися з органів примусового виконання рішень

Опис ситуації. Особа 1 звільнилася з Департаменту державної виконавчої служби Міністерства юстиції України і здійснює адвокатську діяльність. В рамках своєї адвокатської діяльності Особа 1 має намір представляти:

- інтереси Особи 2 у справі, де іншою стороною є Відділ державної виконавчої служби Управління забезпечення примусового виконання рішень Міжрегіонального управління Міністерства юстиції;

- інтереси Особи 3 у справі, в якій іншою стороною є приватний виконавець.

Запитання. Чи порушить Особа 1 обмеження, встановлене в п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону, якщо представлятиме інтереси Особи 2 і Особи 3?

Відповідь. Так, при представництві інтересів Особи 2.

Ні, при представництві інтересів Особи 3.

Міністерство юстиції України є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну правову політику, зокрема у сфері організації примусового виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб) (п. 1 Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 № 228).

Міністерство юстиції України здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи Міністерства юстиції України (п. 7 Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 № 228).

До територіальних органів Міністерства юстиції України належать міжрегіональні управління Міністерства юстиції України, у структурі яких утворені, зокрема, відділи державної виконавчої служби, які є частиною єдиної системи Міністерства юстиції України як центрального органу виконавчої влади.

Зважаючи на викладене, при представництві інтересів Особи 2 матиме місце порушення заборони, встановленої у п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону.

Колишнім публічним службовцям, які звільнилися з органів примусового виконання рішень, забороняється протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є Міністерство юстиції України як центральний орган виконавчої влади або будь-який територіальний чи міжрегіональний орган Міністерства юстиції України.

При представництві інтересів Особи 3 порушення заборони, встановленої у п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону, не буде, оскільки приватний виконавець є суб'єктом незалежної професійної діяльності.

Приклад 8. Представництво інтересів особами, які звільнилися з Національної поліції (учасник справи – інший підрозділ)

Опис ситуації. Особа 1 звільнилася з територіального підрозділу головного управління Національної поліції в області й тепер займається адвокатською діяльністю. В рамках своєї адвокатської діяльності Особа 1 планує представляти інтереси Особи 2 у справі, де іншою стороною є територіальний підрозділ патрульної поліції.

Запитання. Чи має право Особа 1 представляти інтереси Особи 2?

Відповідь. Ні, оскільки такими діями порушуватиме обмеження, встановлене в п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону.

Національна поліція України – це центральний орган виконавчої влади (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про Національну поліцію»).

Національна поліція здійснює свої повноваження через центральний орган управління та утворені в установленому порядку територіальні (у тому числі міжрегіональні) органи в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах (ч. 1 ст. 13, ч. 1 ст. 15 Закону України «Про Національну поліцію», п. 7 Положення про Національну поліцію, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 877).

Таким чином, територіальні та міжрегіональні органи поліції становлять єдину систему Національної поліції як центрального органу виконавчої влади (державного органу).

Передбачене у п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону обмеження поширюватиметься на осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, якщо при представленні ними інтересів будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах) другою стороною буде Національна поліція: центральний орган управління поліцією, територіальний чи міжрегіональний орган (їхній перелік визначено у ч.ч. 1 та 3 ст. 13 Закону України «Про Національну поліцію»).

Приклад 9. Представництво / захист у кримінальному провадженні: що означає формулювання «іншою стороною» в п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону

Опис ситуації. Особа 1 звільнилася з територіального підрозділу Головного управління Національної поліції в області й тепер займається адвокатською діяльністю. В рамках своєї адвокатської діяльності Особа 1 планує представляти інтереси Особи 2 у справі, досудове розслідування у якій здійснювалося (здійснюється) територіальним підрозділом поліції.

Запитання. Чи буде це порушенням п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону?

Відповідь. Так, якщо Особа 2 – підозрюваний, обвинувачений (Ситуація 1).

Ні, якщо Особа 2 – потерпілий (Ситуація 2).

Відповідно до положень п.п. 19, 25 ч. 1 ст. 3 КПК учасниками кримінального провадження є сторони кримінального провадження, потерпілий, його представник та законний представник.

Сторонами кримінального провадження є:

- з боку обвинувачення – слідчий, керівник органу досудового розслідування, прокурор, а також потерпілий, його представник та законний представник (у випадках, установлених КПК);
- з боку захисту – підозрюваний, обвинувачений (підсудний), засуджений, виправданий, особа, стосовно якої передбачається застосування примусових заходів медичного чи виховного характеру або вирішувалося питання про їх застосування, їх захисники та законні представники.

! Потерпілий, його представник є стороною у кримінальному провадженні лише у випадках, установлених КПК (у кримінальному провадженні у формі приватного обвинувачення, а також у разі відмови прокурора від підтримання державного обвинувачення в суді).

Ситуація 1. Представництво Особою 1, яка припинила діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави, протягом року з моменту такого припинення, інтересів підозрюваного чи обвинуваченого у кримінальному провадженні, в якому досудове розслідування здійснюється (здійснювалось) органами Національної поліції, порушуватиме п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону, оскільки в зазначеній ситуації Особа 1 є стороною у кримінальному провадженні з боку захисту, а орган, в якому він раніше працював (територіальний підрозділ Головного управління Національної поліції в області), є стороною з боку обвинувачення, тобто «іншою стороною» в контексті ст. 26 Закону.

Ситуація 2. Представництво Особою 1 інтересів потерпілого в кримінальному провадженні, в якому досудове розслідування здійснюється (здійснювалось) органами Національної поліції, не порушуватиме п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону, оскільки в цьому випадку Особа 1 або не є стороною у кримінальному провадженні, або є стороною з боку обвинувачення (у кримінальному провадженні у формі приватного обвинувачення, а також у разі відмови прокурора від підтримання державного обвинувачення в суді). В цій ситуації територіальний підрозділ Головного управління Національної поліції в області, потерпілий та його представник є сторонами кримінального провадження з одного боку – з боку обвинувачення.

Приклад 10. Звернення до суду з позовною заявою

Опис ситуації. Особа звільнилась з територіального підрозділу головного управління Національної поліції та через два місяці звернулась до суду з позовною заявою до головного управління Національної поліції.

Запитання. Чи буде порушенням обмеження, встановленого у п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону, враховуючи те, що особа представлятиме свої інтереси в суді, де стороною є орган, в якому вона працювала до звільнення?

Відповідь. Ні.

Кожному гарантується право безпосередньо звертатися до суду із скаргою на рішення, дії чи бездіяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб та не може бути будь-яких винятків щодо реалізації конституційного права безпосереднього звернення до суду (ст. 55 Конституції України).

Представництво в суді є правовідносинами, в яких одна особа (представник) на підставі певних повноважень виступає від імені іншої особи (довірителя) і виконує процесуальні дії в суді в її інтересах, набуваючи (змінюючи, припиняючи) для неї прав та обов'язків.

Отже, звернення особи до суду за захистом особистих прав або охоронюваних законом інтересів не є представництвом у розумінні п. 3 ч. 1 ст. 26 Закону.

Таким чином, реалізація особою права на судовий захист шляхом звернення до суду з позовною заявою до головного управління Національної поліції не порушуватиме обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави.

14.7. Щодо обмеження спільної роботи близьких осіб (до розділу 12 Методичних рекомендацій)

Приклад 1. Головний спеціаліст і керівник органу

Опис ситуації. Державний службовець працює на посаді головного спеціаліста в структурному підрозділі органу державної влади й безпосередньо підпорядковується керівнику відділу, в якому він працює. Керівником органу державної влади є рідний брат головного спеціаліста.

Запитання. Чи є це порушенням ст. 27 Закону?

Відповідь. Так.

На державних службовців поширюються обмеження спільної роботи близьких осіб. Вони не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам (ст. 27 Закону).

Особи, які претендують на зайняття посад, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Враховуючи визначення поняття «пряме підпорядкування», відносини прямого підпорядкування існують не тільки між працівником та його безпосереднім керівником, а також між працівником та будь-яким його керівником, який має повноваження вирішувати питання (брати участь у вирішенні) прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Головний спеціаліст відділу, який працює в структурному підрозділі органу державної влади, перебуває у прямому підпорядкуванні як у керівника відділу (свого безпосереднього керівника), так і у керівника органу державної влади, тобто свого рідного брата, який є близькою особою в розумінні ст. 1 Закону.

В описаній ситуації між головним спеціалістом та керівником органу, які є близькими особами, існують відносини прямого підпорядкування, що, враховуючи вимоги ст. 27 Закону, заборонено.

Приклад 2. Начальник районного управління освіти та директор школи

Опис ситуації. Чоловік працює на посаді начальника районного управління освіти, а дружина є директором однієї зі шкіл цього району. Школа підпорядкована цьому управлінню освіти.

Запитання. Чи поширюється на таких осіб обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, визначене у ст. 27 Закону, враховуючи те, що вони працюють не в одному органі (закладі)?

Відповідь. Так.

Для встановлення наявності відносин прямого підпорядкування визначальним є наявність у начальника районного управління освіти (чоловіка) повноважень вирішувати питання (брати участь у вирішенні питань) прийняття на роботу, звільнення з роботи директора школи (дружини), застосування до неї заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням.

! Хоча в цьому випадку на директора школи (дружину) не поширюються вимоги ст. 27 Закону, разом з тим під відповідну заборону підпадає начальник районного управління освіти (її чоловік), отже, має бути вирішено питання щодо усунення прямого підпорядкування.

Приклад 3. Юридична та фактична адреси юридичної особи

Опис ситуації. Військова частина має зареєстровану юридичну адресу у місті, а фактичне місце проходження військової служби військових посадових осіб у цій частині розташоване у сільському населеному пункті.

Запитання. Чи застосовуються вимоги ст. 27 Закону щодо обмеження спільної роботи близьких осіб у такому випадку?

Відповідь. Ні, не застосовуються.

Обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюються на осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами). У цьому випадку слід урахувувати не юридичну адресу військової частини, а фактичне місце проходження військової служби близьких осіб, що розташоване у сільському населеному пункті.

! Незважаючи на те, що відповідні особи не підпадають під дію обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, визначеного у ст. 27 Закону, на військову посадову особу, яка має у підпорядкуванні близьку особу, поширюються вимоги ст. 28 Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Приклад 4. В.о. керівника структурного підрозділу та головний спеціаліст

Опис ситуації. На особу, яка працює на посаді одного з керівників відділів самостійного структурного підрозділу, поклали виконання обов'язків керівника цього самостійного структурного підрозділу. На посаді головного спеціаліста іншого відділу цього ж структурного підрозділу працює її близька особа.

Запитання. Чи поширюватимуться на вказаних осіб передбачені у ст. 27 Закону обмеження спільної роботи близьких осіб?

Відповідь. Залежить від підстави покладення виконання обов'язків (за вакантною посадою чи у разі тимчасового заміщення).

З метою уникнення під час правозастосування ст. 27 Закону колізій і двозначності, що виникають через відсутність на рівні закону понять «виконувач обов'язків» (в.о.), «тимчасово виконуючий обов'язки» (т.в.о.), необхідно визначити сфери застосування обмеження спільної роботи близьких осіб в умовах прямого підпорядкування.

Умовно осіб, які тимчасово виконують обов'язки на посаді, можна поділити на тих, що призначені для виконання обов'язків за вакантною посадою, і таких, які виконують обов'язки для заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Так, призначення працівника виконувачем обов'язків на вакантну посаду не вважається тимчасовим заміщенням, оскільки таке призначення, по суті, є переведенням на іншу постійну роботу за погодженням між сторонами трудового договору, особа, призначена виконувачем обов'язків за вакантною посадою, відповідно до ст. 27 Закону не може мати у прямому підпорядкуванні близьких осіб.

У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (відпустки, відрядження, тимчасова непрацездатність, підвищення кваліфікації тощо) заміщення вважається тимчасовим. Воно виникає у зв'язку із виробничою необхідністю або може бути пов'язане з розпорядчими функціями, з правом підпису відповідних документів. У контексті такого тимчасового заміщення особи, які його здійснюють, не підпадають під дію обмеження спільної роботи близьких осіб, встановленого у ч. 1 ст. 27 Закону.

Водночас підпорядкування, яке виникає при виконанні обов'язків тимчасово відсутнього керівника, посада якого не є вакантною, хоча і є прямим та не створює підстав для поширення обмеження спільної роботи близьких осіб, проте такі особи зобов'язані дотримуватися вимог ст. 28 Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Приклад 5. Начальник відділу міської ради та міський голова

Опис ситуації. Особу призначили на посаду начальника відділу освіти міської ради. Водночас на посаді міського голови працює її двоюрідний брат. Вказані особи вважають, що їм можна працювати разом, оскільки у ст. 27 Закону передбачено, що її вимоги щодо заборони роботи у прямому підпорядкуванні близьких осіб не поширюються на осіб, якщо вони прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним із них статусу виборної особи.

Запитання. Чи можна вказаним особам працювати разом у такому випадку?

Відповідь. Ні, не можна.

Посадові особи місцевого самоврядування не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам (ч. 1 ст. 27 Закону).

Водночас у п. 2 абз. 3 ч. 1 ст. 27 Закону міститься виняток. Обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюється на близьких осіб, які прямо підпорядковані одна одній у зв'язку з набуттям однією з них статусу виборної особи.

Ключовою ознакою цього винятку є момент набуття однією з близьких осіб статусу виборної особи, з яким пов'язано виникнення обмежень роботи близьких осіб, які прямо підпорядковані одна одній.

Якщо міського голову обрали на посаду, коли його близька особа вже працювала в раді, на таких осіб не поширюються обмеження спільної роботи близьких осіб, зазначене у ч. 1 ст. 27 Закону, бо пряме підпорядкування між міським головою та його близькою особою виникло у зв'язку з набуттям міським головою статусу виборної особи.

Водночас, якщо близька особа міського голови претендує на посаду в міську раду (тобто відносини прямого підпорядкування виникнуть у зв'язку з призначенням близької особи міського голови на відповідну посаду, а не через набуття міським головою статусу виборної особи), на них поширюється обмеження спільної роботи близьких осіб.

В описаній ситуації на зазначених осіб поширюються вимоги ст. 27 Закону, оскільки особу призначили на посаду начальника відділу освіти міської ради після того, як її двоюрідного брата було обрано міським головою.

Приклад 6. Дружина рідного брата – невістка?

Опис ситуації. У відділі структурного підрозділу державного органу на посаді консультанта (працівника, який виконує функції з обслуговування) перебуває дружина рідного брата керівника цього відділу (державного службовця).

Запитання. Чи є дружина рідного брата близькою особою – невісткою у розумінні Закону для керівника відділу? Чи потребує зазначена ситуація вжиття заходів щодо усунення прямого підпорядкування між вказаними особами?

Відповідь. Ні, така особа не є близькою особою керівника відділу у розумінні Закону.

Перелік близьких осіб визначений у ст. 1 Закону. Послідовність викладення в абз. 4 ч. 1 цієї статті термінів «зять», «невістка», «тесть», «теща», «свекор», «свекруха» може позначати саме цих осіб у їх соціальних зв'язках між собою і по колу дотичних осіб не може тлумачитися розширено.

Таким чином, термін «невістка» використовується у Законі у значенні «дружина сина».

Невіднесення дружини рідного брата до близьких осіб у розумінні Закону не створює умов для вжиття заходів, зазначених у ст. 27 Закону, проте керівник відділу зобов'язаний дотримуватися вимог ст. 28 Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Приклад 7. Голова районної ради і його близька особа в раді

Опис ситуації. У районній раді працює близька особа голови районної ради. На момент обрання голови його близька особа вже працювала в раді.

Запитання. Чи можна вказаним особам працювати разом, враховуючи, що відповідно до п. 2 абз. 3 ч. 1 ст. 27 Закону обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюється на близьких осіб, які прямо підпорядковані одна одній у зв'язку з набуттям однією з них статусу виборної особи?

Відповідь. Ні, не можна.

В описаній ситуації відносини прямого підпорядкування виникли між близькими особами у зв'язку з обранням однієї з них головою районної ради. Водночас, ураховуючи положення ст. 1 Закону, голова районної ради не є виборною особою. Тому положення абз. 3 ч. 1 ст. 27 Закону не можуть бути застосовані до описаної ситуації.

**Голова Національного агентства
з питань запобігання корупції**

Віктор ПАВЛУЩИК

**Рекомендована форма
повідомлення безпосереднього керівника про
реальний / потенційний конфлікт інтересів**

Керівнику _____

(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

**Повідомлення
про реальний / потенційний конфлікт інтересів**

(
стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний / потенційний конфлікт інтересів, зміст приватного
інтересу, службові повноваження, під час виконання яких приватний інтерес впливає (може вплинути) на
об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

**Рекомендована форма
повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції
про наявність реального / потенційного конфлікту інтересів
(особи, яка перебуває на посаді, що не передбачає
наявності у неї безпосереднього керівника)**

1. Особа, яка повідомляє про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів:

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи:

(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування тощо)

3. Посада, на яку призначено (обрано) особу:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Службові / представницькі повноваження, під час виконання яких виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів:

6. Інформація стосовно наявності реального, потенційного конфлікту інтересів:

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний, потенційний конфлікт інтересів, а також зміст приватного інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення)

7. Інформація про заходи, які вжито щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів (якщо такі заходи вживалися):

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

**Рекомендована форма
повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції
про передачу в управління підприємств та/або корпоративних прав**

1. Інформація про особу, яка передала в управління належні їй підприємства та/або корпоративні права:

(прізвище, ім'я, 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)

2. Посада, на яку призначено (обрано) особу, у зв'язку з чим здійснено передачу в управління належних їй підприємств та/або корпоративних прав:

3. Дата призначення (обрання) на посаду (з наданням копії організаційно-розпорядчого документа про призначення/обрання на посаду)

4. Дата передання підприємств та/або корпоративних прав в управління:

5. Відомості про передані підприємства та/або корпоративні права:

(найменування переданого в управління підприємства, його організаційно-правова форма, код ЄДРПОУ, частка у статутному капіталі підприємства (у грошовому та відсотковому вираженні), а у випадку, якщо корпоративні права посвідчуються цінними паперами – відомості стосовно виду цінного папера, його емітента, дати набуття цінних паперів у власність, кількості та номінальної вартості цінних паперів)

6. Спосіб передачі підприємств та/або корпоративних прав в управління:

7. Інформація про особу, в управління якій передано підприємства та/або корпоративні права:

(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 ЄДРПОУ)

Додатки: _____

(нотаріально засвідчена копія укладеного договору, копії наказу про призначення (рішення про обрання) на посаду та установчих документів чи документів, що підтверджують наявність корпоративних прав)

Дата _____

Підпис особи, яка повідомляє: _____

**Рекомендована форма звернення
до Національного агентства з питань запобігання корупції
з метою отримання роз'яснення у разі існування у особи сумнівів щодо наявності /
відсутності у неї конфлікту інтересів
(на підставі ч. 5 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції»)**

1. Особа, у якої наявні сумніви щодо наявності / відсутності у неї конфлікту інтересів:

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи:

(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування, юридичної особи публічного права тощо)

3. Посада, яку займає особа:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Відомості про належність особи до суб'єктів, визначених в п.п. 1, 2 Закону (на яких поширюються вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів):

6. Опис ситуації, в якій особі необхідно реалізувати повноваження (вчинити дії, прийняти рішення) та стосовно якої є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів:

7. Відомості про **конкретні** повноваження (дії, рішення), у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів; інформація, що розкриває зміст таких повноважень та спосіб їх реалізації:

8. Інформація, що розкриває зміст приватного інтересу в описаній ситуації:

7. Додатки:

- інформація про нормативно-правові акти та копії документів, якими визначаються правовий статус та структура органу, установи, організації, підприємства, де працює особа (реквізити нормативно-правового акту, якщо відповідні відомості містяться в нормативно-правовому акті, копію положення про орган, установу, статуту підприємства, штатного розпису, документу, яким визначається розподіл повноважень між керівництвом органу, установи, організації, підприємства, за наявності схематичного зображення організаційної підпорядкованості між структурними підрозділами, керівництвом);

- копії документів, які визначають конкретні повноваження, у зв'язку з реалізацією яких у особи існує сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів (посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому особа працює, регламентів та інших документів, в яких можуть визначатися повноваження особи (доручень керівництва, документів про роботу комісії, робочої групи до якої включено особу));

- якщо конфлікт інтересів зумовлений спільною роботою з іншим працівником (наприклад, дружні, родинні, неприємні стосунки тощо) копії посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому працює працівник, інші документи, які визначають конкретні повноваження такої особи, у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів.

Звертаємо увагу!

1) Незазначення всіх обставин та деталей ситуації, інформації щодо конкретних повноважень, які можуть бути реалізовані за посадою, щодо відносин, що зумовлюють приватний інтерес, унеможливило надання роз'яснення про наявність / відсутність конфлікту інтересів;

2) Національне агентство надає роз'яснення щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів за результатами аналізу наданої особою інформації, і у разі приховування, перекручення інформації, яка має значення для встановлення факту наявності / відсутності конфлікту інтересів, роз'яснення Національного агентства за таких умов про відсутність конфлікту інтересів не може бути підставою для звільнення особи від відповідальності згідно з положеннями ч. 6 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції».

Дата

Підпис особи