

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Ольга Мердова
Артем Сахно
Іван Хозлу

НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**«Врегулювання потенційного та реального конфлікту
інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у
структурі Національної поліції України»**

Кропивницький 2022

УДК 342.951
М-52

*Рекомендовано до друку Вченою радою Донецького державного університету внутрішніх справ
(протокол № 15 від 29 червня 2022 р.)*

Рецензенти:

Свиридюк Наталія Петрівна – заступник завідувача науково-дослідної лабораторії кримінологічних досліджень та проблем запобігання злочинності Державного науково-дослідного інституту МВС України, доктор юридичних наук, професор

Лучко Олександр Михайлович – начальник сектору запобігання корупції ГУНП у Донецькій області, підполковник поліції

Мердова Ольга, Сахно Артем, Хозлу Іван

Врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України: науково-практичні рекомендації. Кропивницький, 2022. 27 с.

Автори на підставі ретельного аналізу чинного законодавства, сучасного правового матеріалу, правозастосовної практики схарактеризували в науково-практичних рекомендаціях особливості врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України.

Науково-практичні рекомендації виконані на замовлення Головного управління Національної поліції в Одеській області й розраховані на працівників підрозділів Національної поліції, науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти та всіх, хто цікавиться питаннями запобігання корупції.

© Мердова Ольга, Сахно Артем,
Хозлу Іван, 2022
© ДонДУВС, 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. Загальнотеоретичні положення про конфлікт інтересів	6
1.1. Терміни, використані в науково-практичних рекомендаціях	6
1.2. Конфлікт інтересів та його складники	8
1.3. Типові обставини та ситуації, що свідчать про наявність приватного інтересу в поліцейського чи зумовлюють його виникнення.	8
1.4. Приклади конфлікту інтересів у діяльності працівників Національної поліції України (за матеріалами з відкритих джерел)	9
2. Механізм урегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України	12
ВИСНОВКИ	20
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	21
ДОДАТКИ	22

ВСТУП

Особа, яка вступає на державну службу до органу Національної поліції, бере на себе зобов'язання дотримуватись відповідних вимог, обмежень і заборон, пов'язаних з особливостями такої служби або діяльності. Однією з таких вимог є обов'язок вживати заходів щодо запобігання конфлікту інтересів. Ратифікована Україною Конвенція ООН проти корупції визначає, що кожна Держава-учасниця прагне створювати, підтримувати й зміцнювати системи, які сприяють прозорості діяльності й запобігають виникненню конфлікту інтересів. Суспільство очікує від публічної адміністрації справедливого та неупередженого виконання своїх обов'язків.

Конфлікт інтересів як юридичний термін набагато молодший за ту ідею, яку він символізує, що відіграє важливу роль у вирішенні більш глобальної проблеми протидії корупції загалом; він є складником більшості корупційних правопорушень. Щоб не допустити конфлікту інтересів, слід розуміти його сутність та сферу дії, особливості та час виникнення, правильно визначити заходи з його врегулювання тощо. Наразі є недостатнім рівень правового регулювання та науково-практичного забезпечення сфери конфлікту інтересів у публічно-правових відносинах, що негативно впливає на їх розуміння (лише за 2019 р. було складено 1157 протоколів про адміністративні правопорушення за ст. 172-7 КУпАП) та спричиняє довільне трактування конфліктних ситуацій як з боку публічних посадових осіб, так і спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції¹.

Через правову необізнаність у питаннях запобігання корупції серед працівників поліції мають місце випадки неідентифікації своєї діяльності як діяльності, що здійснюється в умовах конфлікту інтересів. З огляду на це Головним Управлінням Національної поліції в Одеській області здійснено наукове замовлення на проведення Донецьким державним університетом внутрішніх справ дослідження з теми «Врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України», результатом якого є підготовка науково-практичних рекомендацій.

Науково-практичні рекомендації щодо врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України (далі – науково-практичні рекомендації) розроблені відповідно до Законів України «Про запобігання корупції», «Про Національну поліцію», Кодексу України про адміністративні правопорушення. Метою науково-практичних рекомендацій є вироблення

¹ Пастух І.Д. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів засобами адміністративного права : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07 / Національна академія внутрішніх справ, 2021. 514 с., с. 26

єдиного превентивного антикорупційного механізму в органах Національної поліції щодо врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у службовій діяльності поліцейських.

1. Загальнотеоретичні положення про конфлікт інтересів (терміни та визначення)

1.1. Терміни, використані в науково-практичних рекомендаціях

Терміни, що використовують у Законі України «Про запобігання корупції»² і належать до інституту конфлікту інтересів, мають таке значення:

пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, зокрема через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням;

близькі особи – члени сім'ї суб'єкта, зазначеного в частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», 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, онук, онучка, 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;

державний орган – орган державної влади, зокрема колегіальний державний орган, інший суб'єкт публічного права, незалежно від наявності статусу юридичної особи, якому згідно із законодавством надані повноваження здійснювати від імені держави владні управлінські функції, юрисдикція якого поширюється на всю територію України або на окрему адміністративно-територіальну одиницю;

корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною в частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

корупція – використання особою, зазначеною в частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних із ними можливостей із метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття

² Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. Ст.2056 (із змінами і доповненнями станом на 07.05.2022)

обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам із метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

потенційний конфлікт інтересів – наявність в особи приватного інтересу у сфері, у 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;

правопорушення, пов'язане з корупцією – діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені цим Законом вимоги, заборони та обмеження, учинене особою, зазначеною в частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, зокрема зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, зокрема, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;

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

члени сім'ї:

а) особа, яка перебуває у шлюбі із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», та діти зазначеного суб'єкта до досягнення ними повноліття – незалежно від спільного проживання із суб'єктом;

б) будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), зокрема особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі;

1.2. Конфлікт інтересів та його складники

Слід зазначити, що Закон України «Про запобігання корупції» виокремлює два види конфлікту інтересів:

- *потенційний конфлікт інтересів* – в особи наявний приватний інтерес у сфері, у 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;

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

Крім того, коментований законодавчий акт визначає поняття *приватного інтересу* як будь-якого майнового чи немайнового інтересу особи. Такий інтерес може зумовлюватись особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, а також іншими обставинами.

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

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

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

1.3. Типові обставини та ситуації, що свідчать про наявність приватного інтересу в поліцейського чи зумовлюють його виникнення

Сімейні та родинні стосунки. Ситуація, за якої працівники поліції працюють в одному органі (підрозділі) Національної поліції України спільно з членами сім'ї або родичами, обумовлює приділення особливої уваги

наявності, характеру та змісту службових чи представницьких повноважень, що можуть бути реалізовані стосовно таких осіб та створювати передумови до виникнення конфлікту інтересів.

Відповідно до ч. 1 ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції», особи, на яких розповсюджується дія зазначеного закону, не можуть мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

У разі виникнення обставин, що порушують вимоги ч. 1 ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції», відповідні особи та/або близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у **п'ятнадцятиденний строк**.

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 в підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Реалізація службових/представницьких повноважень стосовно себе.

До таких ситуації слід відносити прийняття (або участь у прийнятті) рішень поліцейським щодо себе самого. Як приклад, рішення щодо оплати праці, преміювання, участь у роботі колегіальних органів, у ході якого здійснюється голосування за питання, що стосується поліцейського, який має свій представницький голос.

Службова діяльність. Приватний інтерес буде наявний у поліцейського, службову діяльність якого будуть оцінювати в межах атестування, проведення конкурсу, службового розслідування тощо, що координуються та контролюються такою особою.

1.4. Приклади конфлікту інтересів у діяльності працівників Національної поліції України (за матеріалами з відкритих джерел)

Як уже зазначалося, доволі часто працівники поліції через необізнаність у питаннях запобігання корупції не ідентифікують свою діяльність як діяльність, що здійснюється в умовах конфлікту інтересів. З огляду на це в межах запропонованого дослідження доцільно навести приклади такої діяльності:

1. ОСОБА_2, яка є начальником Рожищенського відділення поліції Ківерцівського відділу поліції Головного управління Національної поліції у Волинській області, 04.06.2018 до нього як начальника Рожищенського

відділення поліції Ківерцівського відділу поліції ГУНП у Волинській області підполковника поліції ОСОБА_2 звернувся його рідний брат – ОСОБА_3 із заявою про надання дозволу на придбання мисливської гладкоствольної рушниці для полювання та охорони особистого майна. Після оформлення всіх необхідних документів він розглянув заяву, особисто підписав та видав своєму рідному братові – ОСОБА_3 дозвіл установленого зразка серії НОМЕР_1 від 04.06.2018, який надає право останньому придбати одну одиницю мисливської гладкоствольної зброї. Указаний дозвіл на право придбання однієї одиниці зброї він особисто підписав та скріпив відтиском печатки Рожищенського відділення поліції Ківерцівського відділу поліції ГУНП у Волинській області. Про реальний конфлікт інтересів не повідомив безпосереднього керівника під час виконання ним службових повноважень. У результаті розгляду справи ОСОБА_2 був визнаний винним у вчиненні адміністративного правопорушення, передбаченого ч.1 ст. 172-7, ч. 2 ст. 172-7 КУпАП.³

2. ОСОБА_1 як начальник Чигиринського ВП Смілянського ВП ГУНП в Черкаській області, тобто особа, уповноважена на виконання функцій держави, на яку поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції», перебуваючи у приміщенні Чигиринського ВП, розташованого за адресою: вул. Б. Хмельницького, 55 в м. Чигирині Черкаської області, 29.11.2019 прийняв рішення в умовах реального конфлікту інтересів, а саме: затвердив довідку про результати проведення перевірки за фактом звернень ОСОБА_2, зареєстрованих у журналі єдиного обліку заяв і повідомлень про кримінальні правопорушення та інші події Чигиринського ВП від 13.11.2019 № 2897, № 2898, чи порушив установлені п. 3 ч. 1 ст. 28 Закону вимоги. У результаті розгляду справи ОСОБА_1 був визнаний винним у вчиненні адміністративного правопорушення, передбаченого ч.1 ст. 172-7, ч. 2 ст. 172-7 КУпАП⁴.

3. Поліцейський розслідував справу щодо свого керівника. Колишній заступник начальника відділу Головного управління Національної поліції здійснював досудове розслідування та вчиняв слідчі (розшукові) дії у кримінальному провадженні, де потерпілим, зокрема, був його керівник – начальник відповідного Головного управління Національної поліції⁵.

³ Постанова Рожищенського районного суду Волинської області у справі № 167/295/19. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/80247741>

⁴ Постанова Чигиринського районного суду Черкаської області. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/100081373/>

⁵ Конфлікт інтересів: за квітень до суду направлено 37 адмінпротоколів щодо порушень посадовців. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/novyny/konflikt-interesiv-za-kviten-do-sudu-napravleno-37-adminprotokoliv-shhodo-porushen-posadovtsiv/>

4. Спеціаліст сектору кадрового забезпечення районного відділу поліції проводив службове розслідування за скаргою на бездіяльність слідчо-оперативної групи, до складу якої входив син посадовця. Водночас він не повідомив керівника про конфлікт інтересів, приховав із висновку факти, які мали значення для розгляду скарги⁶.

Як бачимо, не лише ситуації щодо спільної роботи близьких осіб зумовлюють виникнення конфлікту інтересів у діяльності працівників поліції.

⁶ Поліцейського звільнено та оштрафовано через конфлікт інтересів. URL: https://old.gp.gov.ua/ua/adminkor.html?_m=publications&_t=rec&id=219369

2. Механізм урегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України

Механізм урегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України виступає в якості спільної діяльності органів Національної поліції, прокуратури, Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) та містить:

- пошук балансу між приватним та публічним інтересом через виявлення ризиків для добропорядності працівників органів та підрозділів Національної поліції;
- дотримання встановлених антикорупційним законодавством обмежень для поліцейських;
- управління конфліктними ситуаціями;
- урегулювання конфліктних ситуацій серед працівників поліції.

Увага! Абзацом 2 ч. 1 ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» передбачено обов'язок осіб, які претендують на зайняття посад, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 цього закону, повідомлення керівництва органу, на посаду у якому вони претендують, про близьких осіб, що працюють у цьому органі. Зазначимо, що законодавством не встановлено відповідної форми повідомлення.

Автори науково-практичних рекомендацій вважають, що таке повідомлення може реалізовувати шляхом подання рапорту (заяви) (додаток 1, 2).

У спеціалізованих джерелах зазначено: якщо особа не вказала про близьких осіб у рапорті (заяві) під час призначення на посаду, на вимогу керівника кадрового підрозділу вона до призначення на посаду заповнює відповідне повідомлення, про що роблять запис у журналі обліку інструктажів із дотримання положень Закону України «Про запобігання корупції» та в подальшому таке повідомлення передають до кадрового підрозділу органу Національної поліції й долучають до особової справи. Інформацію про близьких осіб ураховують під час опрацювання й розгляду матеріалів посадовими особами, відповідальними за підготовку та прийняття відповідних кадрових рішень. За необхідності можуть витребувати додаткові документи й матеріали, що свідчать про службові повноваження особи у зв'язку з призначенням на відповідну посаду. За необхідності заявлену таким чином інформацію про близьких осіб розглядають на засіданні атестаційної комісії, де досліджують питання щодо наявності/відсутності підстав для застосування обмежень стосовно спільного проходження поліцейської служби виникнення конфлікту інтересів та визначають можливість

проходження служби працівником поліції на відповідній посаді тощо. У разі необхідності рішенням відповідного керівника (начальника) органу Національної поліції до дослідження питання щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів та способу його врегулювання може залучатися Уповноважений. Інформацію про наявність/відсутність конфлікту інтересів, а за необхідності – про спосіб його врегулювання зазначають у висновку атестаційної комісії. Інформація про близьких осіб має накопичуватися в кадрових підрозділах та в Уповноважених. На її підставі кадрові підрозділи та Уповноважені складають списки працівників Національної поліції, які мають близьких осіб у цьому підрозділі та в органах НПУ⁷.

Працівник Національної поліції України зобов'язаний:

- 1) повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника;
- 2) утриматись від учинення дій (прийняття рішень) в умовах реального конфлікту інтересів;
- 3) уживати заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів;
- 4) у випадку виникнення сумніву щодо наявності в нього конфлікту інтересів звернутися за роз'яснення до Національного агентства з питань запобігання корупції. Таке звернення можна оформити через покликання <https://bit.ly/3v79Xib> або відсканувавши зазначений QR-код⁸.



Увага! 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.

Зазначимо, що законодавством не встановлено відповідної **форми повідомлення безпосереднього керівника про реальний/потенційний конфлікт інтересів**, проте її зразок рекомендований Національним агентством із питань запобігання корупції (Додаток 1, 2).

⁷ Запобігання конфлікту інтересів у діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ : метод. рек. / А. Б. Фодчук, О. М. Стрільців, І. Г. Гаман та ін. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2019. С. 17.

⁸ Якщо НАЗК одержало від особи, яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, повідомлення про наявність у неї конфлікту інтересів, упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, після отримання повідомлення про наявність у підлеглого йому працівника поліції реального чи потенційного конфлікту інтересів зобов'язаний:

- 1) протягом двох робочих днів прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів;
- 2) повідомити особу про прийняте рішення;
- 3) письмово поінформувати про рішення уповноважений підрозділ з питань запобігання корупції.

У випадку відсутності факту самотійного врегулювання конфлікту інтересів поліцейським, приймаючи рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, зобов'язаний обрати один із передбачених законодавством **захід зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:**

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

Усунення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Усунення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, а також залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа.

Обмеження доступу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи до певної інформації здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику органу, підприємства, установи, організації.

Перегляд обсягу службових повноважень особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа, у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

Здійснення повноважень під зовнішнім контролем

Службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняною до неї особи під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Законом України «Про запобігання корупції» передбачено три форми зовнішнього контролю:

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, учинення 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.

Переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи із займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований іншим способом, зокрема через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Увага! Кожен із заходів урегулювання конфлікту інтересів має свою специфіку, адже обирається залежно від низки таких умов:

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 урегулювання;

наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу (щодо переведення);

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

Зверніть увагу. Застосування заходів урегулювання конфлікту інтересів можливе лише за наявності всіх зазначених умов. Якщо будь-яка з умов відсутня, конкретний захід урегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна.

Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів⁹

№ з/п	Вид заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів	Умови застосування
1.	усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів (ст. 30 Закону)	<ul style="list-style-type: none"> – реальний чи потенційний; – тимчасовий; – 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)	<ul style="list-style-type: none"> – реальний чи потенційний; – постійний; – конфлікт інтересів пов'язаний із 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)	<ul style="list-style-type: none"> – реальний чи потенційний; – постійний; – конфлікт інтересів пов'язаний із конкретним повноваженням особи; – є можливість продовження належного виконання особою службових завдань у разі такого перегляду; – можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника
4.	застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, учиненням нею певних дій чи прийняття рішень (ст. 33 Закону)	<ul style="list-style-type: none"> – реальний чи потенційний; – постійний чи тимчасовий; – конфлікт інтересів неможливо врегулювати шляхом усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації,

⁹ Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/5-zovnishnye-vregulyuvannya-konfliktu-interesiv/>

		перегляду її повноважень та функцій. Важливо. Працівник, який здійснюватиме зовнішній контроль, не може бути в підпорядкуванні особи, конфлікт інтересів якої врегульовується, а також стосовно якого останній може приймати рішення розпорядчого характеру, оскільки це зумовить виникнення у працівника, який здійснюватиме зовнішній контроль, виникнення конфлікту інтересів
5.	переведення особи на іншу посаду (ч. 1 ст. 34 Закону)	<ul style="list-style-type: none"> – реальний чи потенційний; – постійний; – конфлікт інтересів неможливо врегулювати шляхом усунення особи від виконання завдання, учинення 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)	<ul style="list-style-type: none"> – реальний чи потенційний; – постійний; – конфлікт інтересів не може бути врегульований в інший спосіб, зокрема через відсутність згоди особи на переведення або на позбавлення приватного інтересу

Можливість застосування того чи іншого способу врегулювання конфлікту інтересів залежить від характеру конфлікту інтересів¹⁰

Тривалість конфлікту інтересів	
Конфлікт інтересів має постійний характер	Конфлікт інтересів має тимчасовий характер
обмеження доступу особи до певної інформації; перегляд обсягу службових	усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного

¹⁰ Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/5-zovnishnye-vregulyuvannya-konfliktu-interesiv/>

повноважень особи; застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; переведення особи на іншу посаду; звільнення особи	конфлікту інтересів застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, учиненням нею певних дій чи прийняття рішень
--	---

Рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів оформлюється шляхом **видання письмового наказу керівника територіального органу Національної поліції України**, до повноважень якого належить звільнення працівника поліції, у якому вказують конкретні заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, строк вжиття заходів, особа (особи), відповідальна(і) за їх виконання тощо.

Інформування працівника поліції про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом ознайомлення працівника з відповідним наказом під підпис.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи, зазначимо, що працівники Національної поліції України в цілому додержуються приписів законодавства щодо врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України, а для уникнення фактів допущення корупційних правопорушень у цій сфері працівникам поліції необхідно:

- ретельно аналізувати свою службову діяльність на предмет наявності приватного інтересу та виявлення обставин та ситуацій, що можуть обумовити виникнення в них конфлікту інтересів;

- своєчасно інформувати безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, про виникнення потенційного чи реального конфлікту інтересів;

- використовувати в професійній діяльності науково-практичні рекомендації «Врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України».

Уважаємо за доцільне тематику, присвячену врегулюванню потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України, додати до всіх форм професійного навчання поліцейських у межах:

- 1) первинної професійної підготовки – для поліцейських, які вперше прийняті на службу в поліцію, із метою набуття спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних для виконання повноважень працівників поліції;

- 2) підготовки в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських;

- 3) післядипломної освіти шляхом внесення зазначеної тематики в програми підвищення кваліфікації працівників поліції;

- 4) службової підготовки під час відповідних занять, які мають розкривати питання особливостей урегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів, пов'язаного з роботою близьких осіб у структурі Національної поліції України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Пастух І.Д. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів засобами адміністративного права : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07 / Національна академія внутрішніх справ, 2021. 514 с., с. 26.
2. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. Ст.2056 (зі змінами і доповненнями станом на 07.05.2022)
3. Постанова Рожищенського районного суду Волинської області у справі № 167/295/19. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/80247741> (дата звернення: 07.06.2022)
4. Постанова Чигиринського районного суду Черкаської області. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/100081373/> (дата звернення 07.06.2022)
5. Запобігання конфлікту інтересів у діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ : метод. рек. / А. Б. Фодчук, О. М. Стрільців, І. Г. Гаман та ін. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2019. 72 с.
6. Методичні рекомендації щодо застосування окреми положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції / Національне агентство з питань запобігання корупції. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/04/Rozyasnennya-KI.pdf> (дата звернення 07.06.2022)
7. Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/5-zovnishnye-vregulyuvannya-konfliktu-interesiv/> (дата звернення 07.06.2022)

ДОДАТКИ

Додаток 1

Начальникові _____

(назва територіального органу поліції,
спеціальне звання поліції, ім'я та
ПРИЗВИЩЕ керівника)

ЗАЯВА¹¹ РАПОРТ¹²

На виконання абз. 2 ч. 1 ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» надаю інформацію стосовно своєї близької особи – _____ ступінь зв'язку, прізвище, ім'я та по батькові _____, дата народження, який/яка працює/проходить службу _____, посада, назва органу (підрозділу) поліції:

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові дата народження близької особи	Повне найменування посади, яку займає близька особа	Ступінь зв'язку	Перелік службових, представницьких повноважень, що реалізуються (можуть реалізовуватися) мною щодо близької особи або близькою особою щодо мене
1.				
2.				

¹¹ Пишеться при працевлаштуванні в Національну поліцію.

¹² Пишеться у випадку виникнення факту спільної роботи близьких осіб у діючого працівника поліції.

Інших близьких осіб, які працюють/проходять службу в

(зазначається назва територіального органу поліції)

(зокрема на умовах неповної зайнятості та/або сумісництва) **не маю.**

Ознайомлений (-на): із необхідністю в разі виникнення потенційного чи реального конфлікту інтересів повідомити про це керівництво не пізніше наступного робочого дня; із заборобою вчиняти дії та приймати рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

Посада

(у разі наявності –
спеціальне звання)
дата

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Додаток 2

Начальникові _____

(назва територіального органу поліції,
спеціальне звання поліції, ім'я та
ПРИЗВИЩЕ керівника)

ЗАЯВА¹³ **РАПОРТ¹⁴**

На виконання абз. 2 ч. 1 ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» повідомляю, що близьких осіб, які працюють/проходять службу в

_____ (зазначається назва територіального органу поліції)

(зокрема на умовах неповної зайнятості та/або сумісництва) **не маю.**

Ознайомлений (-на): із необхідністю в разі виникнення потенційного чи реального конфлікту інтересів повідомити про це керівництво не пізніше наступного робочого дня; із заборорою вчиняти дії та приймати рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

Посада

(у разі наявності –
спеціальне звання)

ПРИЗВИЩЕ

дата

Підпис

Ім'я,

¹³ Пишеться при працевлаштуванні в Національну поліцію.

¹⁴ Пишеться у випадку виникнення факту спільної роботи близьких осіб у діючого працівника поліції.

Додаток 3

Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника про реальний/потенційний конфлікт інтересів

Керівникові _____

(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

Повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(стисло викласти ситуацію, у 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, учинення дій)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

Додаток 4

Рекомендована форма повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції про наявність реального/потенційного конфлікту інтересів (якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності в неї безпосереднього керівника)

1. Інформація про особу, яка повідомила про наявність реального, потенційного 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, на яку призначено (обрано) особу:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Перелік службових повноважень, під час виконання яких виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів:

6. Інформація стосовно наявності реального, потенційного конфлікту інтересів:

(стисло викласти ситуацію, у 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 вживали):

Дата

Підпис особи, яка повідомляє