



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ВІД 12.01.2024 № 2 щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції

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»).

Методичні рекомендації від 12.01.2024 № 2 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.

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 Змін та доповнень до 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».



Національне агентство з питань запобігання корупції
№2 від 03.02.2025
Підписувач Павлушик Віктор Володимирович
Сертифікат 3FAA9288358EC0030400000004BD38002F1CD200
Дата підписання 03.02.2025

I.

1. Внести до таблиці розділу I «ОСОБИ, НА ЯКИХ ПОШИРЮЮТЬСЯ ВИМОГИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ» такі зміни:

а) у першому рядку:

у лівій колонці:

– слова «Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України,» доповнити словами «Рахункової палати»;

– слова «Наглядової ради Пенсійного фонду» доповнити словами «л) службовці Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.»;

у правій колонці:

– слова та цифри «ст. 25 – обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності» доповнити словами та цифрами «(крім осіб, щодо яких обмеження не застосовується (ч. 3 ст. 25 Закону));

– слова та цифри «ст. 27 – обмеження спільної роботи близьких осіб» доповнити словами та цифрами «(крім осіб, щодо яких обмеження не застосовується (ч. 1 ст. 27 Закону));

– слова та цифри «ст. 36 – вимоги щодо запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав» доповнити словами та цифрами «(крім осіб, щодо яких вимоги не застосовуються (ч. 6 ст. 36 Закону)).

б) у другому рядку:

у лівій колонці:

– слова «державного банку,» доповнити словами «Фонду розвитку підприємництва»;

– слова «лікарсько-консультативних і медико-соціальних експертних комісій» замінити словами «експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи»;

у правій колонці слова та цифри «ст. 36 – вимоги щодо запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав (поширюються лише на осіб, зазначених у пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону)» доповнити словами та цифрами «(крім осіб, щодо яких вимоги не застосовуються відповідно до ч. 6 ст. 36 Закону)).

2. У правій колонці четвертого рядка таблиці п. 5.2 розділу 5 слова «Працівник, який здійснюватиме зовнішній контроль, не може бути у 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.» замінити словами «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 виникнення конфлікту інтересів у особи, яка здійснюватиме зовнішній контроль.».

II.

ЧИННА РЕДАКЦІЯ МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ВІД 12.01.2024 № 2	ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ, ЩО ВНОСЯТЬСЯ
ЗМІСТ	ЗМІСТ
...	...
2. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ	2. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ
...	...
Пункт відсутній	2.6. Конфлікт інтересів при спільній роботі близьких осіб
Пункт відсутній	2.7. Конфлікт інтересів під час реалізації повноважень з оплати праці
	2.7.1. Випадки наявності конфлікту інтересів у особи під час вирішення

14. ПРИКЛАДИ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ ВИМОГ ЗАКОНУ 14.1. Щодо встановлення наявності чи відсутності конфлікту інтересів та його врегулювання (до розділів 2, 6, 12 Методичних рекомендацій): 14.1.1. При спільній роботі близьких осіб (до п. 2.2.4 п. 2.2 розділу 2, розділу 12 Методичних рекомендацій) ... 14.1.3. У міських, сільських, селищних голів (до п. 6.6 розділу 6 Методичних рекомендацій) ... 14.1.4. У зв'язку із суміщенням (сумісництвом) та володінням корпоративними правами (до п. 2.2.4 п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій) ... 14.1.6. Під час реалізації повноважень з оплати праці (до п. 2.2.4 п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій)	питання щодо встановлення стимулюючих виплат 2.7.2. Випадки відсутності конфлікту інтересів у керівника при вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат ... 14. ПРИКЛАДИ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ ВИМОГ ЗАКОНУ 14.1. Щодо встановлення наявності чи відсутності конфлікту інтересів та його врегулювання (до розділів 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) ... 14.1.3. У міських, сільських, селищних голів, посадових осіб юридичних осіб публічного права (до розділу 2, п. 6.6 розділу 6 Методичних рекомендацій) ... 14.1.4. У зв'язку із суміщенням (сумісництвом) та володінням корпоративними правами (до п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій) ... 14.1.6. Під час реалізації повноважень з оплати праці (до п. 2.2, п. 2.7 розділу 2 Методичних рекомендацій)
Розділ 2. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ	Розділ 2. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ
Пункт відсутній	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. <i>Наприклад</i>, 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. <i>Наприклад</i>, 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.
Пункт відсутній	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.
Підпункт відсутній	2.7.1. Випадки наявності конфлікту інтересів у особи під час вирішення питання щодо встановлення стимулюючих виплат <i>Керівник органу, підприємства самостійно приймає рішення про стимулюючі виплати для себе</i> 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 дискреційними¹ 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.

¹ Інформація про те, що таке дискреційні повноваження, зазначена у пп. 2.3.1 п. 2.3 розділу 2 Методичних рекомендацій.

	<i>Врегулювання конфлікту інтересів у керівника</i> 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. <i>Особа надає пропозиції про призначення собі або своєму керівнику стимулюючих виплат (вносить подання)</i> Конфлікт інтересів виникає у випадку, коли керівник структурного підрозділу, керівник органу, підприємства подає пропозицію (у формі письмового подання чи іншим чином) щодо 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.
Підпункт відсутній	2.7.2. Випадки відсутності конфлікту інтересів у керівника при вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат <i>Керівник органу, підприємства приймає рішення про встановлення собі стимулюючих виплат за погодженням із суб'єктом призначення / керівником вищого рівня</i> 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. <i>2. Надбавка за присвоєний ранг державного службовця</i> 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. <i>3. Компенсація громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці</i> 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).
Розділ 7. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ЗВ'ЯЗКУ З НАЯВНІСТЮ В ОСОБИ ПІДПРИЄМСТВ ЧИ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ (ст. 36 Закону)	Розділ 7. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ЗВ'ЯЗКУ З НАЯВНІСТЮ В ОСОБИ ПІДПРИЄМСТВ ЧИ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ (ст. 36 Закону)
7.1. Суб'єкти передачі (ч. 1 ст. 36 Закону)	7.1. Суб'єкти передачі (ч. 1 ст. 36 Закону)
<i>Перелік осіб, зобов'язаних передати в управління належні їм підприємства та корпоративні права:</i> ... особи, які входять до складу наглядової ради (крім незалежних членів) державного банку, 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; ...	<i>Перелік осіб, зобов'язаних передати в управління належні їм підприємства та корпоративні права:</i> ... 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; ...

7.5. Особи, які не мають передавати в управління підприємства та/або корпоративні права (ч. 6 ст. 36 Закону)	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, державного підприємства, державної організації, що має на меті одержання прибутку, господарського товариства, у статутному капіталі якого більше ніж 50 відсотків акцій (часток) належать державі; ...	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; ...
Розділ 9. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО СУМІСНИЦТВА ТА СУМІЩЕННЯ З ІНШИМИ ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ	Розділ 9. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО СУМІСНИЦТВА ТА СУМІЩЕННЯ З ІНШИМИ ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ
9.1. Зміст обмеження щодо зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю	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). ... 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. <i>Наприклад.</i> Особа призначена на посаду державної служби. До призначення вона займалась підприємницькою діяльністю та має статус ФОП.	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). ... 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. <i>Наприклад.</i> 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).

Абзаци відсутні

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

Особливості застосування обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності у період дії воєнного стану зазначені у п. 9.6 Методичних рекомендацій.	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.
9.6. Особливості застосування обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, передбачених Законом № 2381-IX, у період дії воєнного стану	9.6. Особливості застосування обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, передбачених Законом № 2381-IX, у період дії воєнного стану
9.6.2. Категорії осіб, яких не стосуються особливості застосування обмежень Передбачені п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону обмеження <i>продовжують поширюватися на:</i> ... • 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) ... - народні депутати України, депутати місцевих рад (які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі), сільські, селищні, міські ради; ...	9.6.2. Категорії осіб, яких не стосуються особливості застосування обмежень Передбачені п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону обмеження <i>продовжують поширюватися на:</i> ... • 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) ... - народні депутати України, депутати місцевих рад (які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі); ...
Розділ 12. ОБМЕЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ	Розділ 12. ОБМЕЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ
12.2. Винятки з обмеження спільної роботи близьких осіб	12.2. Винятки з обмеження спільної роботи близьких осіб
Обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюються на (ч. 1 ст. 27 Закону): ... • осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.	Обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюються на (ч. 1 ст. 27 Закону): ... • осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

До сільських населених пунктів належать села і селища незалежно від їх адміністративної підпорядкованості. Селища міського типу належать не до сільських, а до міських населених пунктів (Положення про порядок вирішення питань адміністративно-територіального устрою Української РСР, затверджене Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 12.03.1981 № 1654-X). Схема до питання	Сільськими населеними пунктами є села і селища (ч. 6 ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення окремих питань адміністративно-територіального устрою України»). ... Схема відсутня
Розділ 14. ПРИКЛАДИ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ ВИМОГ ЗАКОНУ	Розділ 14. ПРИКЛАДИ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ ВИМОГ ЗАКОНУ
14.1. Щодо встановлення наявності чи відсутності конфлікту інтересів та його врегулювання (до розділів 2, 6, 12 Методичних рекомендацій)	14.1. Щодо встановлення наявності чи відсутності конфлікту інтересів та його врегулювання (до розділів 2, 6, 12 Методичних рекомендацій)
14.1.1. При спільній роботі близьких осіб (до п. 2.2.4 п. 2.2 розділу 2, розділу 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 <i>Опис ситуації.</i> Близькі особи працюють в одному державному органі, державному (комунальному) підприємстві (установі, організації), але між ними немає прямого підпорядкування. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у близьких осіб? <i>Відповідь.</i> 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, на підприємстві 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, в тому числі перевірка факту подання суб'єктами	Приклад 1. Спільна робота близьких осіб без прямого підпорядкування <i>Опис ситуації.</i> Близькі особи працюють в одному державному органі, але між ними немає прямого підпорядкування. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у близьких осіб? <i>Відповідь.</i> 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, в ситуації, коли близькі особи працюють в патрульній поліції на посадах інспекторів поліції і не наділені службовими повноваженнями, які можуть бути реалізовані стосовно один одного.	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 голова і близька особа в апараті ради <i>Опис ситуації.</i> Близька особа міського голови працює в апараті міської ради? <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у міського голови? <i>Відповідь.</i> Так. Згідно із Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» міський 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) стосунки міського 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 міського 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.	Приклад 2. Міський, селищний, сільський голова і близька особа в апараті ради <i>Опис ситуації.</i> Близька особа міського, селищного, сільського голови (далі – голова) працює в апараті місцевої ради. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у голови? <i>Відповідь.</i> 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 зумовлюють 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 міського голови (під час перебування останнього у відпустці, відрядженні, на лікарняному тощо), якщо близька особа секретаря ради працює в цій раді. Крім того, між міським головою та його близькою особою як працівником апарату ради існують відносини прямого підпорядкування. Згідно зі ст. 27 Закону міський голова не може мати у прямому підпорядкуванні близьку особу, а близька особа не може бути прямо підпорядкована міському голові. Отже в ситуації, коли в апараті міської ради працює близька особа міського голови слід вживати заходів щодо усунення прямого підпорядкування та врегулювання конфлікту інтересів (пн. 12.4 розділу 12 Методичних рекомендацій). Абзаци відсутні	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 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 в декреті <i>Опис ситуації.</i> 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. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного	Приклад 3. Близька особа у підпорядкуванні, але <u>перебуває в декреті/у відпустці без збереження заробітної плати/ у простій/з нею призупинено трудовий договір</u> <i>Опис ситуації.</i> 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 простій або з якою дію трудового договору призупинено. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного

(комунального) підприємства (установи, організації)? <i>Відповідь.</i> 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 не припиняються її трудові відносини, а тому у керівника 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.	(комунального) підприємства (установи, організації)? <i>Відповідь.</i> 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 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 відсутній	Приклад 7. Робота у підпорядкуванні близької особи <i>Опис ситуації.</i> На посаду керівника комунального підприємства призначено близьку особу (сина) інженера технічного відділу комунального підприємства. <i>Запитання.</i> У кого із вказаних осіб наявний конфлікт інтересів? <i>Відповідь.</i> 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 права² (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 відсутній	Приклад 8. Прийом на роботу близької особи <i>Опис ситуації.</i> Керівник підприємства (установи, організації) (далі – підприємство) розглядає питання щодо призначення на посаду до очолюваного ним підприємства близької особи (дочки). <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у керівника підприємства? <i>Відповідь.</i> 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

² 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/>.

	очолюваного ним підприємства у 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 відсутній	Приклад 9. Преміювання близької особи під зовнішнім контролем <i>Опис ситуації.</i> 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). <i>Запитання.</i> Чи може директор закладу приймати рішення щодо преміювання близької особи? Чи виникатиме реальний конфлікт інтересів в таких випадках? <i>Відповідь.</i> 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.
14.1.3. У міських, сільських, селищних голів (до п. 6.6 розділу 6 Методичних рекомендацій)	14.1.3. У міських, сільських, селищних голів, <u>посадових осіб юридичних осіб публічного права</u> (до розділу 2, п. 6.6 розділу 6 Методичних рекомендацій)
Приклад відсутній	Приклад 1-1. Преміювання у розмірі «200%» <i>Опис ситуації.</i> 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. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у міського голови під час прийняття розпорядження щодо свого преміювання? <i>Відповідь.</i> 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 відсутній	Приклад 4. Запит Національної поліції України <i>Опис ситуації.</i> 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. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного підприємства під час надання відповіді на запит Національної поліції України? <i>Відповідь.</i> 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 пп. 2.2.1 п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій)	14.1.4. У зв'язку із суміщенням (сумісництвом) та володінням корпоративними правами (до п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій)
Приклад 2. Навчання в очолюваному закладі освіти <i>Опис ситуації.</i> Начальник Інституту у складі вищого навчального закладу (далі — Інститут) здобуває ступінь магістра в Інституті, який він очолює. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у начальника Інституту. <i>Відповідь.</i> Так. Особиста заінтересованість у здобутті ступеня магістра в Інституті, який особа очолює, зумовлює наявність у неї приватного інтересу. Начальник Інституту організовує його діяльність, відповідає за результати діяльності Інституту, 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 Інституту, у неї як у начальника Інституту 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 Інституту, що свідчитиме про наявність потенційного конфлікту інтересів. Крім того, така особа як начальник Інституту, наділена організаційно-розпорядчими повноваженнями щодо усіх працівників цього закладу та є для них керівником. Отже, після зарахування її до Інституту, під час реалізації працівниками	Приклад 2. Навчання в очолюваному закладі освіти <i>Опис ситуації.</i> Ректор університету здобуває ступінь магістра в університеті, який він очолює. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у ректора університету. <i>Відповідь.</i> 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 у 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.

(на яких поширюються вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів) своїх повноважень стосовно неї як студента Інституту, у них може виникати 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).	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).
14.1.6. Під час реалізації повноважень з оплати праці (до пп. 2.2-1 п. 2.2 розділу 2 Методичних рекомендацій)	14.1.6. Під час реалізації повноважень з оплати праці (до п. 2.2, п. 2.7 розділу 2 Методичних рекомендацій)
Приклад відсутній	Приклад 4-1. Подання про встановлення стимулюючих виплат <i>Опис ситуації.</i> Посадова особа³ державного, комунального підприємства, установи, організації (далі – підприємство) ініціює встановлення стимулюючих виплат керівнику (вносить подання, пропозиції тощо) перед суб'єктом призначення/керівником вищого рівня. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у посадовій особі підприємства? <i>Відповідь.</i> 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 посадовій особі підприємства повноваження ініціювати встановлення стимулюючих виплат керівнику підприємства (вносити

³ 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/>.

	подання, пропозиції тощо) перед суб'єктом призначення / керівником вищого рівня, для запобігання виникнення 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 відсутній	Приклад 6. Рішення про преміювання себе на підставі пропозицій комісії з преміювання <i>Опис ситуації.</i> 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. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного підприємства? <i>Відповідь.</i> 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 відсутній	Приклад 7. Рішення про преміювання себе за відсутності процедури погодження із суб'єктом призначення <i>Опис ситуації.</i> 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. <i>Запитання.</i> 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? <i>Відповідь.</i> 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 відсутній	Приклад 8. Рішення про преміювання себе за відсутності у

	погодженні суб'єкта призначення конкретного розміру премії <i>Опис ситуації.</i> 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. <i>Запитання.</i> Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного підприємства? <i>Відповідь.</i> 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)	14.2. Щодо запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав (до розділу 7 Методичних рекомендацій)
Приклад відсутній	Приклад 4-1. Чи передавати корпоративні права? <i>Опис ситуації.</i> 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. <i>Запитання.</i> Чи повинна така особа передати в управління корпоративні права відповідно до вимог ст. 36 Закону? <i>Відповідь.</i> 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 відсутній	Приклад 10. Набуття частки у статутному капіталі ТОВ внаслідок спадкування <i>Опис ситуації.</i> Керівник державного підприємства успадкував корпоративні права та став засновником (учасником) ТОВ. <i>Запитання.</i> Чи буде це порушенням вимог ст. 36 чи інших положень Закону? <i>Відповідь.</i> 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.
14.4. Щодо обмеження зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (до розділу 9 Методичних рекомендацій)	14.4. Щодо обмеження зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (до розділу 9 Методичних рекомендацій)
Приклад відсутній	Приклад 37. Викладацька діяльність за сумісництвом <i>Опис ситуації.</i> Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, має намір займатися викладацькою діяльністю за сумісництвом. <i>Запитання.</i> Чи не порушуватиме така особа вимоги ст. 25 Закону? Скільки годин на тиждень / місяць їй можна займатись викладацькою діяльністю? <i>Відповідь.</i> 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 відсутній	Приклад 38. Керівник підприємства і ФОП <i>Опис ситуації.</i> Керівник державного підприємства займається підприємницькою діяльністю. <i>Запитання.</i> Чи порушує такий керівник установлену в п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборону займатися підприємницькою діяльністю? <i>Відповідь.</i> 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 відсутній	Приклад 39. Посадова особа місцевого самоврядування і член пожежно-рятувального підрозділу для забезпечення добровільної пожежної охорони <i>Опис ситуації.</i> Посадова особа місцевого самоврядування одночасно є членом пожежно-рятувального підрозділу для забезпечення добровільної пожежної охорони. <i>Запитання.</i> Чи є це порушенням встановленої у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися іншою оплачуваною діяльністю? <i>Відповідь.</i> 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)	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 <i>Опис ситуації.</i> Особа входить до складу правління чи інших виконавчих органів громадської організації чи громадської спілки. <i>Запитання.</i> Чи є це порушенням вимог п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону? <i>Відповідь.</i> 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.	Приклад 1. Входження до складу правління громадського об'єднання <i>Опис ситуації.</i> Особа входить до складу правління чи інших виконавчих органів громадської організації чи громадської спілки. <i>Запитання.</i> Чи є це порушенням вимог ч. 1 ст. 25 Закону? <i>Відповідь.</i> 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. Абзаци відсутні	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.
14.7. Щодо обмеження спільної роботи близьких осіб (до розділу 12 Методичних рекомендацій)	14.7. Щодо обмеження спільної роботи близьких осіб (до розділу 12 Методичних рекомендацій)
Приклад 3. Юридична та фактична адреси юридичної особи <i>Опис ситуації.</i> Державне підприємство-роботодавець має зареєстровану юридичну адресу у місті, а фактичне місце роботи особи на цьому підприємстві розташоване у сільському населеному пункті. <i>Запитання.</i> Чи застосовуються вимоги ст. 27 Закону щодо обмеження спільної роботи близьких осіб у такому випадку? <i>Відповідь.</i> 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 враховувати не юридичну адресу підприємства роботодавця, а місце фактичної роботи відповідної особи, 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 особу, яка має у підпорядкуванні близьку особу, поширюються вимоги ст. 28 Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.	Приклад 3. Юридична та фактична адреси юридичної особи <i>Опис ситуації.</i> 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. <i>Запитання.</i> Чи застосовуються вимоги ст. 27 Закону щодо обмеження спільної роботи близьких осіб у такому випадку? <i>Відповідь.</i> 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 враховувати 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 5. Начальник відділу міської ради та міський голова	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.

~~Так, у разі обрання однієї з близьких осіб на виборну керівну посаду, в той час як інша близька особа вже працює на іншій невиборній посаді в цьому самому органі, на них не поширюються обмеження роботи близьких осіб, які зазначені у ч. 1 ст. 27 Закону.~~

~~Водночас у разі, якщо після набуття однією з близьких осіб статусу виборної особи, інша близька особа претендує на посаду в цьому самому органі, на них поширюється обмеження роботи близьких осіб, оскільки статус виборної особи набуто до призначення близької особи на посаду.~~

В описаній ситуації на зазначених осіб поширюються вимоги ст. 27 Закону,

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.	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? <i>Опис ситуації.</i> У відділі структурного підрозділу державного органу на посаді головного спеціаліста перебуває дружина рідного брата керівника цього відділу. <i>Запитання.</i> 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? <i>Відповідь.</i> Ні, такі особи не є близькими особами. 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 такі особи зобов'язані дотримуватися вимог ст. 28 Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.	Приклад 6. Дружина рідного брата – невістка? <i>Опис ситуації.</i> У відділі структурного підрозділу державного органу на посаді консультанта (працівника, який виконує функції з обслуговування) перебуває дружина рідного брата керівника цього відділу (державного службовця). <i>Запитання.</i> 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? <i>Відповідь.</i> 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 відсутній	Приклад 7. Голова районної ради і його близька особа в раді <i>Опис ситуації.</i> У районній раді працює близька особа голови районної ради. На момент обрання голови його близька особа вже працювала в раді. <i>Запитання.</i> 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? <i>Відповідь.</i> 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