



Особливості врегулювання конфлікту інтересів в закладах освіти

Правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень визначає Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (далі — Закон № 1700).

Антикорупційні обмеження в трудових відносинах залежать від статусу особи:

- особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- особи, яких для цілей Закону № 1700 прирівнюють до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

До осіб, які для цілей Закону прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування відносяться - посадові особи юридичних осіб публічного права, якими є і керівники закладів освіти і Закон № 1700 покладає на них

зобов'язання запобігати конфлікту інтересів або вживати заходів для їх врегулювання, а саме:

- 1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- 2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі — Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;
- 3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- 4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Підстава — частина 1 статті 28 Закону № 1700.

Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб (ч. 2 ст. 28 Закону № 1700).

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) з посади протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

Якщо НАЗК одержує від особи повідомлення про наявність у неї реального, потенційного конфлікту інтересів, то упродовж 7-ми робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів (ч. 3 ст. 28 Закону № 1700).

Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені Законом № 1700 заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи (ч. 4 ст. 28 Закону № 1700).

Якщо особа сумнівається щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона має право звернутися за роз'ясненням до НАЗК. Якщо не отримає підтвердження про відсутність конфлікту інтересів — діє відповідно до вимог, передбачених у розділі V Закону № 1700 (ч. 5 ст. 28 Закону № 1700).

Особу, яка отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, звільняють від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше виявлять конфлікт інтересів (ч. 6 ст. 28 Закону № 1700).

Врегулювати конфлікт інтересів можна самостійно або використовуючи заходи зовнішнього врегулювання.

При зовнішньому врегулюванні конфлікту інтересів:

- 1) особу усувають від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) застосовують зовнішній контроль за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмежують доступ особи до певної інформації;
- 4) переглядають обсяг службових повноважень особи;
- 5) переводять особу на іншу посаду;
- 6) звільняють особу.

Підстава — частина 1 статті 29 Закону № 1700.

Особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів, щоби його врегулювати, — позбавитися відповідного приватного інтересу та надати підтверджуючі документи безпосередньому керівникові або керівникові органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення).

Міністерством освіти і науки України ще 07.10.2016 за № 1/11-13074 був підготовлений лист «Щодо застосування у навчальних закладах Закону України «Про запобігання корупції»

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

07.10.2016 N 1/11-13074

Щодо застосування у навчальних закладах Закону України "Про запобігання корупції"

Міністерство освіти і науки України розглянуло в межах компетенції <...> звернення <...> щодо проблемних питань застосування у навчальних закладах окремих положень Закону України "Про запобігання корупції" (далі - Закон) та повідомляє.

Міністерство як головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти і науки, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, трансферу (передачі) технологій, діє в межах своєї компетенції, визначеної Конституцією, законами України, а також Положенням про Міністерство освіти і науки України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. N 630, відповідно до яких Міністерство, зокрема, забезпечує в межах повноважень, передбачених законом, здійснення заходів щодо запобігання корупції і контроль за їх виконанням в апараті МОН, на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління.

Відповідно до абзацу першого частини першої статті 27 Закону не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам особи, зазначені у підпунктах "а", "в" - "з" пункту 1 частини першої статті 3 Закону.

Таким чином, дане обмеження не поширюється на керівників закладів освіти, оскільки вони належать до категорії осіб, які для цілей цього Закону прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а саме - посадових осіб юридичних осіб публічного права, які не зазначені у пункті 1 частини першої статті 27 Закону.

Частиною першою статті 28 Закону передбачено, що особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону (в тому числі працівники закладів освіти), зобов'язані вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів; повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі - Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно; вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Окрім цього, звертаємо увагу на положення частин п'ятої та шостої статті 28 Закону, відповідно до яких у разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства; 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.

В частині співвідношення термінів "конфлікт інтересів" та "спільна робота близьких осіб" звертаємо <...> увагу на те, що конфлікт інтересів є більш широким поняттям та включає в себе обмеження відносин прямого підпорядкування, проте ним не обмежується.

Відсутність відносин прямого підпорядкування, а також відсутність заборони прямого підпорядкування близьких осіб, перелік яких передбачено абзацом четвертим частини першої статті 1 Закону, не спростовує можливості виникнення потенційного чи реального конфлікту інтересів при здійсненні ними службових обов'язків.

Принагідно повідомляємо, що з метою формування єдиного підходу осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб до розуміння і дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, запроваджених Законом, Національним агентством з питань запобігання та виявлення корупції на виконання Державної програми щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2015-2017 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. N 265, рішенням від 14 липня 2016 р. N 2 було затверджено Методичні рекомендації з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб.

До того ж варто зауважити, що згідно з пунктом 15 частини першої статті 11 Закону надання роз'яснень, методичної та консультаційної допомоги з питань застосування актів законодавства з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб належить до повноважень Національного агентства з питань запобігання та виявлення корупції.

Відповідно до зазначених вище Методичних рекомендацій, конфлікт інтересів - це ситуація, при якій службова особа, виконуючи свої обов'язки, має приватний інтерес (особисту заінтересованість), який хоча і не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння, але здатний до цього призвести. Таким чином, незважаючи на те, що далеко не кожен конфлікт між службовими повноваженнями та приватним інтересом здатен призвести до неправомірних рішень чи діянь, кожен із конфліктів інтересів здатен створити таку ситуацію у випадку, якщо не буде вчасно та належним чином задекларований, оцінений та врегульований.

Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом вжиття заходів зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів.

Самостійне врегулювання конфлікту інтересів відповідно до частини другої статті 29 Закону передбачає позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення / ініціювання звільнення з посади.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється згідно з частиною першою статті 29 Закону шляхом усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; обмеження доступу особи до певної інформації; перегляду обсягу службових повноважень особи; переведення особи на іншу посаду; звільнення особи.

З метою недопущення необґрунтованого переведення та звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів звертаємо увагу на те, що відповідні заходи врегулювання конфлікту інтересів застосовуються як виключні, тобто лише у разі, якщо конфлікт інтересів не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу.

Окрім цього, відповідно до зазначених вище Методичних рекомендацій до осіб, передбачених пунктом третім абзацу третього частини першої статті 27 Закону, а саме -

осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах, не можуть бути застосовані заходи врегулювання конфлікту інтересів у вигляді переведення особи на іншу посаду та звільнення особи. Таким чином, на працівників закладів освіти, що знаходяться у сільських та гірських населених пунктах, не поширюються вимоги щодо переведення особи на іншу посаду чи її звільнення.

Чинним законодавством, що регулює відносини у сфері запобігання корупції, не передбачено відповідних виключень щодо застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів, які б стосувалися всіх працівників освіти і науки.

Враховуючи викладене вище, наразі Міністерство освіти і науки України на виконання Закону України "Про запобігання корупції" та з метою запобігання корупційним проявам у закладах освіти рекомендує утриматись від дій або прийняття рішень, що призводять до виникнення конфлікту інтересів, а у разі його виникнення - вживати визначені Законом заходи самостійного та зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів.

Відповідно до пункту 4 частини першої статті 11 Закону Національне агентство з питань запобігання та виявлення корупції формує та реалізує антикорупційну політику, розробляє проекти нормативно-правових актів з цих питань. У зв'язку з цим, з метою вирішення питання захисту працівників освіти та науки Міністерство освіти і науки України звернулося до Національного агентства з питань запобігання та виявлення корупції для врахування проблемних питань застосування у закладах системи освіти і науки окремих положень Закону України "Про запобігання корупції" при здійсненні формування антикорупційної політики та розробки проектів нормативно-правових актів з цих питань.

Перший заступник Міністра

В. Ковтунець

СИТУАЦІЯ. Як врегулювати конфлікт інтересів у сільському закладі освіти між чоловіком - директором і дружиною - учителем

Посадові особи юридичних осіб публічного права належать до осіб, яких для цілей Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (далі — Закон № 1700) прирівнюють до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (підп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону № 1700).

Цивільний кодекс України (ЦК) надає визначення юридичній особі публічного права.

Юридичну особу публічного права створюють розпорядчим актом Президента України, органу державної влади, органу влади АРК або органу місцевого самоврядування (абз. 3 ч. 2 ст. 81 ЦК).

Територіальні громади можуть створювати юридичні особи публічного права (комунальні підприємства, спільні комунальні підприємства, навчальні заклади тощо) у випадках та в порядку, встановлених Конституцією України та законом. (ч. 2 ст. 169 ЦК).

На посадових осіб юридичних осіб публічного права не поширюється обмеження спільної роботи близьких осіб (ст. 27 Закону № 1700).

Однак, посадові особи юридичних осіб публічного права зобов'язані:

- 1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- 2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі — Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;

- 3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Підстава — частина 1 статті 28 Закону № 1700.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) з посади протягом 2-х робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

НАЗК у випадку одержання від особи повідомлення про наявність у неї реального, потенційного конфлікту інтересів упродовж 7-ми робочих днів роз'яснює особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів (ч. 3 ст. 28 Закону № 1700). Тож керівник закладу освіти може також звернутися до НАЗК та отримати додаткове роз'яснення, як йому діяти, щоби врегулювати конфлікт інтересів.

Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені цим Законом № 1700 заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи (ч. 4 ст. 28 Закону № 1700).

Яких заходів необхідно вжити, щоби врегулювати конфлікт інтересів, визначає стаття 29 Закону № 1700.

Щоби не звільняти і не переводити директора закладу освіти на іншу посаду, відділ освіти може:

- усунути особу від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів. Зокрема, директор закладу освіти не повинен приймати рішення про встановлення надбавок і доплат, а також преміювання дружини;
- застосовувати зовнішній контроль за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень. Наприклад, попередньо погоджувати всі накази в яких фігурує дружина керівника закладу освіти
- обмежити доступ особи до певної інформації;
- переглянути обсяг службових повноважень особи. Наприклад, доручити іншій посадовій особі, не підлеглої керівнику закладу, вирішувати питання, що стосуються оплати праці дружини директора.

Підстава — частина 1 статті 29 Закону № 1700.

Додаток 1

Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника про реальний / потенційний конфлікт інтересів

Керівнику

(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

**Повідомлення
про реальний / потенційний конфлікт інтересів**

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний / потенційний конфлікт інтересів, зміст приватного інтересу, службові повноваження, під час виконання яких приватний інтерес впливає (може вплинути) на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

Додаток 2

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

1. Особа, яка повідомляє про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів:

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи:

(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування тощо)

3. Посада, на яку призначено (обрано) особу:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Службові / представницькі повноваження, під час виконання яких виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів:

6. Інформація стосовно наявності реального, потенційного конфлікту інтересів:

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний, потенційний конфлікт інтересів, а також зміст приватного інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення)

7. Інформація про заходи, які вжито щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів (якщо такі заходи вживалися):

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

Додаток 3

**Рекомендована форма
повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції про передачу в
управління підприємств та/або корпоративних прав**

1. Інформація про особу, яка передала в управління належні їй підприємства та/або корпоративні права:

(прізвище, ім'я, по батькові, реєстраційний номер облікової картки платника податків (серія та номер паспорта громадянина України, якщо особа через свої релігійні переконання відмовилася від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків)

2. Посада, на яку призначено (обрано) особу, у зв'язку з чим здійснено передачу в управління належних їй підприємств та/або корпоративних прав:

3. Дата призначення (обрання) на посаду (з наданням копії організаційно-розпорядчого документа про призначення/обрання на посаду)

4. Дата передавання підприємств та/або корпоративних прав в управління:

5. Відомості про передані підприємства та/або корпоративні права:

(найменування переданого в управління підприємства, його організаційно-правова форма, код ЄДРПОУ, частка у статутному капіталі підприємства (у грошовому та відсотковому вираженні), а у випадку, якщо корпоративні права посвідчуються цінними паперами — відомості стосовно виду цінного папера, його емітента, дати набуття цінних паперів у власність, кількості та номінальної вартості цінних паперів)

6. Спосіб передачі підприємств та/або корпоративних прав в управління:

7. Інформація про особу, в управління якій передано підприємства та/або корпоративні права:

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

Додатки: (нотаріально засвідчена копія укладеного договору, копії наказу про призначення (рішення про обрання) на посаду та установчих документів чи документів, що підтверджують наявність корпоративних прав)

Дата

Підпис особи, яка повідомляє:

Додаток 4

**Рекомендована форма звернення
до Національного агентства з питань запобігання корупції з метою отримання
роз'яснення у разі існування у особи сумнівів щодо наявності / відсутності у неї
конфлікту інтересів**

(на підставі ч. 5 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції»)

1. Особа, у якої наявні сумніви щодо наявності / відсутності у неї конфлікту інтересів:

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи:

(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування, юридичної особи

публічного права тощо)

3. Посада, яку займає особа:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Відомості про належність особи до суб'єктів, визначених в п.п. 1, 2 Закону (на яких поширюються вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів):

6. Опис ситуації, в якій особі необхідно реалізувати повноваження (вчинити дії, прийняти рішення) та стосовно якої є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів:

7. Відомості про конкретні повноваження (дії, рішення), у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів; інформація, що розкриває зміст таких повноважень та спосіб їх реалізації:

8. Інформація, що розкриває зміст приватного інтересу в описаній ситуації:

7. Додатки:

інформація про нормативно-правові акти та копії документів, якими визначаються правовий статус та структура органу, установи, організації, підприємства, де працює особа (реквізити нормативно-правового акту, якщо відповідні відомості містяться в нормативно-правовому акті, копію положення про орган, установу, статуту підприємства, штатного розпису, документу, яким визначається розподіл повноважень між керівництвом органу, установи, організації, підприємства, за наявності схематичного зображення організаційної підпорядкованості між структурними підрозділами, керівництвом);

копії документів, які визначають конкретні повноваження, у зв'язку з реалізацією яких у особи існує сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів (посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому особа працює, регламентів та інших документів, в яких можуть визначатися повноваження особи (доручень керівництва, документів про роботу комісії, робочої групи до якої включено особу));

якщо конфлікт інтересів зумовлений спільною роботою з іншим працівником (наприклад, дружні, родинні, неприязні стосунки тощо) копії посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому працює працівник, інші документи, які визначають конкретні

повноваження такої особи, у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів.

Звертаємо увагу!

1) Незазначення всіх обставин та деталей ситуації, інформації щодо конкретних повноважень, які можуть бути реалізовані за посадою, щодо відносин, що зумовлюють приватний інтерес, унеможлиблює надання роз'яснення про наявність / відсутність конфлікту інтересів;

2) Національне агентство надає роз'яснення щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів за результатами аналізу наданої особою інформації, і у разі приховування, перекручення інформації, яка має значення для встановлення факту наявності / відсутності конфлікту інтересів, роз'яснення Національного агентства за таких умов про відсутність конфлікту інтересів не може бути підставою для звільнення особи від відповідальності згідно з положеннями ч. 6 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції».

Дата

Підпис особи

Приклади

наявності чи відсутності конфлікту інтересів, наведені в Методичних рекомендаціях від 12 січня 2024 року № 2 Національного агентства з питань запобігання корупції «Щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції»

Немає безпосереднього підпорядкування

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

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

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

Відповідь. Так.

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

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

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

У наведеному прикладі вчитель перебуває у прямому підпорядкуванні не тільки у завуча, а й у директора школи, тому в останнього наявний потенційний конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку. Обов'язки особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 цих Методичних рекомендацій.

Делегування керівником повноважень щодо близької особи заступнику

Опис ситуації. У керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації) виник потенційний конфлікт інтересів у зв'язку з тим, що на підприємстві працює його близька особа.

Запитання. Чи є належним способом врегулювання конфлікту інтересів керівника підприємства делегування його повноважень у частині, що стосується близької особи, своєму заступнику?

Відповідь. Ні.

Делегування повноважень заступнику не виключає наявність у керівника підприємства потенційного конфлікту інтересів, оскільки він як керівник має право надавати вказівки, доручення своєму заступнику, в тому числі щодо своєї близької особи (доньки), контролювати їх виконання.

Також, таке делегування повноважень призведе до виникнення потенційного конфлікту інтересів у заступника керівника державного підприємства та порушує вимоги п.1 ч.1 ст.28 Закону щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.

Отже, делегування керівником підприємства повноважень щодо близької особи своєму заступнику чи іншій посадовій особі підприємства не є належним способом врегулювання конфлікту інтересів та порушує п.1 ч.1 ст.28 Закону.

Робота за сумісництвом в очолюваному університеті

Опис ситуації. Ректор університету одночасно займає посаду професора кафедри цього ж університету чи іншу посаду в університеті.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у ректора університету?

Відповідь. Так.

Безпосереднє управління діяльністю закладу вищої освіти здійснює його керівник (ректор), який організовує діяльність закладу вищої освіти, дає обов'язкові для виконання всіма учасниками освітнього процесу доручення, призначає на посаду та звільняє з посади працівників, визначає функціональні обов'язки працівників, забезпечує організацію та здійснення контролю за виконанням навчальних планів і програм навчальних дисциплін; здійснює контроль за якістю роботи педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників.

Таким чином, у разі зайняття ректором університету посади професора кафедри в університеті за сумісництвом у нього виникатиме потенційний конфлікт інтересів, оскільки у сфері його службових повноважень буде наявний приватний інтерес, який може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій стосовно себе як професора кафедри відповідного навчального закладу.

Навчання в очолюваному закладі освіти

Опис ситуації. Начальник Інституту у складі вищого навчального закладу (далі - Інститут) здобуває ступень магістра в Інституті, який він очолює.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у начальника Інституту.

Відповідь. Так.

Особиста заінтересованість у здобутті ступеня магістра в Інституті, який особа очолює, зумовлює у 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 (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).

Пропозиція про встановлення собі премії

Опис ситуації. Керівник самостійного структурного підрозділу подає керівнику державного органу пропозицію про встановлення собі премії з визначенням її розміру для прийняття відповідного рішення.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника самостійного структурного підрозділу, який подає пропозицію про встановлення собі премії?

Відповідь. Так.

Необхідність внесення зазначеної пропозиції зумовлена тим, що керівник державного органу, приймаючи рішення про встановлення премії, з об'єктивних причин не може самостійно оцінити роботу кожного з підлеглих працівників, у зв'язку з чим здійснення такої оцінки покладається на безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу.

Відповідно, пропозиції керівника самостійного структурного підрозділу є основою для прийняття керівником державного органу рішення про преміювання.

Таким чином, приватний інтерес при реалізації цього повноваження стосовно себе пов'язаний з можливістю впливу на зміст рішення керівника державного органу про встановлення стимулюючих виплат.

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

Рішення про преміювання себе

Опис ситуації. Керівник державного органу самостійно прийняв рішення про встановлення собі премії.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного органу?

Відповідь. Так.

При вирішенні питання про встановлення собі премії керівник державного органу самостійно оцінює свою роботу за певними критеріями, визначеними у відповідних нормативно-правових актах, і встановлює її конкретний розмір.

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

Отже, у керівника державного органу виникає конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

Рішення про преміювання себе за поданням іншої особи та за погодженням із суб'єктом призначення

Опис ситуації. Голова районної державної адміністрації приймає рішення про виплату собі премії за погодженням з головою відповідної обласної державної адміністрації на підставі подання іншої особи — керівника державної служби районної державної адміністрації.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у голови районної державної адміністрації?

Відповідь. Ні.

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

Рішення про виплату надбавки за інтенсивність праці, премії, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань головам районних державних адміністрацій приймаються ними за погодженням з головою відповідної обласної державної адміністрації відповідно до подання керівника державної служби у відповідній місцевій державній адміністрації (п. 4 зазначеної постанови Кабінету Міністрів України).

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

Роз'яснення щодо того, які повноваження є дискреційними, міститься у пп. 2.3.1 п. 2.3 розділу 2 Методичних рекомендацій.

Участь в освітньому заході за кошти третьої особи

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняна до неї особа, бере участь в освітньому заході за кошти третьої особи.

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження щодо одержання подарунків, передбаченого ч. 2 ст. 23 Закону України «Про запобігання корупції»?

Відповідь. Ні, за загальним правилом.

Участь особи безоплатно (за рахунок третіх осіб) в освітньому заході не буде порушенням обмежень щодо одержання подарунків, встановлених ст. 23 Закону, у випадках, коли така особа бере участь у ньому на підставі загальнодоступної знижки (п. 2 ч. 2 ст. 23 Закону).

Так, знижкою відповідно до Закону України «Про рекламу» (ст. 1) є тимчасове зменшення ціни товару, яке надається покупцям (споживачам), а відповідно до Закону України «Про ціни і ціноутворення» (ст. 1) — зменшення ціни товару виробником (постачальником) під час його продажу (реалізації).

Загальнодоступність передбачає, що такою знижкою можуть скористатися всі бажаючі. Отже, участь в освітньому заході (що може передбачати оплату витрат на проїзд, харчування, проживання), який пропонується не індивідуально визначеній особі, а певному колу осіб, які

відповідають критеріям для відбору (наприклад, за посадою — державні службовці) за рахунок надавача освітніх послуг, організатора або третьої особи (наприклад, громадської організації), не буде порушенням обмежень, передбачених ч. 2 ст. 23 Закону.

Водночас ст. 8 Закону України «Про освіту» передбачає, що особа реалізує своє право на освіту впродовж життя через формальну, неформальну та інформальну освіти. Держава визнає ці види освіти, створює умови для розвитку суб'єктів освітньої діяльності, що надають відповідні освітні послуги, та заохочує до здобуття освіти всіх видів.

Освіта дорослих, яка є складовою освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки (ст. 18 Закону України «Про освіту»).

Органи державної влади та місцевого самоврядування створюють умови для формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих.

Складниками освіти дорослих є, зокрема, професійне навчання працівників та курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації. За Законом України «Про професійний розвиток працівників» професійне навчання працівників є процесом цілеспрямованого формування у них спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

Курси підвищення кваліфікації проводяться для набуття здобувачем освіти нових компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань.

Крім того, професійний розвиток, що передбачає безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності та триває впродовж усього періоду його професійної діяльності, також є складником освіти дорослих (ч. 10 ст. 18 Закону України «Про освіту»).

Отримання освіти особою, уповноваженою на виконання функцій держави, прирівняною до неї особою, може здійснюватися шляхом направлення на професійне навчання, підвищення кваліфікації, в тому числі з метою безперервного професійного розвитку з оформленням роботодавцем відрядження або відпустки, на підставі відповідної заяви особи.

Гарантії для працівників, зокрема оплата щорічних відпусток, для тих з них, які направляються для підвищення кваліфікації, а також гарантії та компенсації працівникам в разі службових відряджень встановлюються КЗпП та іншими актами законодавства України (ст. 12 Закону України «Про оплату праці»). Такі гарантії та компенсації передбачені, зокрема, ст. ст. 121, 122 КЗпП.

Рішення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняною до неї особою, під час виконання нею своїх службових повноважень стосовно особи (юридичної або фізичної), яка здійснила оплату освітнього заходу, вважатимуться такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів (ч. 4 ст. 23 Закону), якщо такі рішення прийняті протягом трьох років з моменту одержання подарунка.

. Подарунок від профспілки ^{нове}

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (прирівняна до такої), отримала подарунок від професійної спілки (далі — профспілка), членом якої вона є.

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження щодо одержання подарунків, передбаченого ст. 23 Закону?

Відповідь. Ні.

Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки та здійснюють свою діяльність на підставі статуту (ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Членом профспілки є особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісячно і безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором (ст. 249 КЗпП та ч. 3 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

За загальним правилом кошти профспілки витрачаються, зокрема, на надання членам профспілки виплат чи відшкодування, цільової та нецільової благодійної допомоги, матеріальної допомоги на оздоровлення, заохочень (зокрема, святкових, ювілейних тощо), винагород, в тому числі у негрошовій формі: знаки, почесні грамоти, медалі, дипломи, подяки, квіти, сувеніри, призи, дарунки тощо. Члени профспілки мають право отримувати вказані виплати.

Таким чином, кошти профспілки, які витрачаються на здійснення зазначених виплат (в тому числі для придбання подарунків) для членів профспілки, формуються, зокрема, за рахунок членських внесків, а отримання відповідних виплат є правом особи, яке зумовлено її членством у профспілці та яке мають всі члени профспілки.

Враховуючи те, що такі виплати може отримувати будь-який член профспілки, який відповідає установленим критеріям надання відповідних виплат, такі виплати є додатковим благом у виді бонусів, які є загальнодоступними для всіх членів профспілки і згідно з ч. 2 ст. 23 Закону є дозволеними подарунками.

Грошові виплати увільненому від роботи ^{нове}

Опис ситуації. Особа, увільнена від роботи у зв'язку з призовом / прийняттям її на військову службу, набула статусу військової посадової особи і водночас продовжує отримувати грошові виплати від роботодавця.

Запитання. Чи буде це порушенням обмеження щодо одержання подарунків, передбаченого ст. 23 Закону?

Відповідь. Ні.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову (ч. 3 ст. 119 КЗпП).

Положення, передбачені ч. 3 ст. 119 КЗпП, не містять гарантій збереження за працівниками, призваними або прийнятими на військову службу, середнього заробітку.

Водночас підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників (ч. 1 ст. 91 КЗпП).

Згідно з ч. 2 ст. 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

З огляду на положення ч. 1 ст. 91 та ч. 2 ст. 97 КЗпП роботодавець може самостійно встановити відповідні виплати працівникам, увільненим від роботи у зв'язку з призовом або прийняттям їх на військову службу.

Враховуючи те, що при увільненні особи від роботи у зв'язку з призовом або прийняттям на військову службу трудові відносини такої особи з роботодавцем не припиняються, отримання нею від роботодавця виплат не порушує встановлених ст. 23 Закону обмежень щодо одержання подарунків.

Отримання стипендії при здобутті освіти

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, отримує стипендію у зв'язку із здобуттям вищої освіти.

Запитання. Чи має місце порушення встановленої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні, це не є порушенням.

За ст. 53 Конституції України кожен має право на освіту. Право особи на освіту може реалізовуватися шляхом її здобуття на різних рівнях освіти, у різних формах і різних видів, у тому числі шляхом здобуття дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та освіти дорослих (ч. 3 ст. 3 Закону України «Про освіту»).

Учасниками освітнього процесу є, у тому числі, здобувачі освіти (вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, аспіранти (ад'юнкти), докторанти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти), які мають право, зокрема, на забезпечення стипендіями у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (п. 8 ч. 1 ст. 1, ст.ст. 52, 53 Закону України «Про освіту»).

Здобувачам освіти за певними напрямками вищезазначений Закон гарантує також забезпечення місцями в гуртожитках, харчуванням, спеціальною формою, спортивним інвентарем, навчальним обладнанням.

Здобуття освіти не є діяльністю, спрямованою на отримання доходу, і така діяльність не порушує обмежень, передбачених ст. 25 Закону.

Входження до складу державної екзаменаційної комісії на платній основі

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, входить до складу державної екзаменаційної комісії закладу вищої освіти на платній основі.

Запитання. Чи це допускається, з урахуванням обмеження, передбаченого п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону в частині зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю України? Чи вважається діяльність у складі такої комісії викладацькою?

Відповідь. Так, допускається.

Складовою освітнього процесу у закладах вищої освіти є контрольні заходи (ч. 1 ст. 50 Закону України «Про вищу освіту»), у тому числі атестація здобувачів вищої освіти.

Атестація осіб, які здобувають ступінь молодшого бакалавра, бакалавра чи магістра, здійснюється екзаменаційною комісією, до складу якої можуть включатися представники роботодавців та їхніх об'єднань відповідно до положення про екзаменаційну комісію, затвердженого вченою радою закладу вищої освіти (наукової установи).

Заходи, визначені навчальним планом та спрямовані на забезпечення задоволення освітніх потреб здобувачів вищої освіти, проведення атестації, є частиною викладацької діяльності.

Участь у проведенні зовнішнього незалежного оцінювання

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, бере участь у проведенні зовнішнього незалежного оцінювання.

Запитання. Чи є це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону в частині заборони займатися підприємницькою чи іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні, це не є порушенням.

У ч. 1 ст. 25 Закону міститься заборона для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім, зокрема, викладацькою.

Викладацька діяльність — це діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-

клас, вебінар тощо), та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору (ст. 1 Закону України «Про освіту»).

Викладацька діяльність у закладах освіти здійснюється на основі освітньої програми, одним з компонентів якої є контрольні заходи, спрямовані на визначення результатів навчання (ст. 1, ч. 8 ст. 12, ч. 2 ст. 33 Закону України «Про освіту», ч. 1 ст. 10 Закону України «Про повну загальну середню освіту»). Такі результати оцінюються шляхом державної підсумкової атестації, яка може здійснюватися, зокрема, у формі зовнішнього незалежного оцінювання, яке своєю чергою є одним з основних видів оцінювання результатів навчання учнів, які завершують здобуття базової чи профільної середньої освіти (ч. 2 ст. 17, ч. 1 ст. 47 Закону України «Про повну загальну середню освіту»).

Зовнішнє незалежне оцінювання — це оцінювання результатів навчання, здобутих особою на певному рівні освіти (ст. 47 Закону України «Про освіту»).

Виходячи з системного аналізу положень вищезазначених Законів можна зробити висновок про те, що обов'язковою складовою освітнього процесу є заходи оцінювання результатів навчання учнів, які за своїм змістом є частиною викладацької діяльності.

До виконання робіт і надання послуг, пов'язаних з проведенням ЗНО, Українським центром оцінювання якості освіти та регіональними центрами оцінювання якості освіти залучаються педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники та інші фахівці. Відповідний механізм визначено Порядком залучення педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників та інших фахівців до проведення зовнішнього незалежного оцінювання, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 15.04.2015 № 222.

Крім того, добір уповноважених осіб здійснюють регіональні центри оцінювання якості освіти за наказом Українського центру оцінювання якості освіти з числа працівників Українського та регіональних центрів, місцевих органів управління освітою, педагогічних, науково-педагогічних працівників, які пройшли відповідний інструктаж (п. 2 Положення про уповноважену особу Українського центру оцінювання якості освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки від 17.02.2015 № 156).

З огляду на викладене, ЗНО є формою оцінювання результатів навчання учнів, яке своєю чергою є частиною викладацької діяльності, а отже, участь у його проведенні осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не міститиме ознак порушення встановлених ст. 25 Закону обмежень.

Одночасне перебування на посаді, яка передбачає виконання функцій держави / місцевого самоврядування, та членство в добровільних формуваннях територіальних громад (ДФТГ) у період дії воєнного стану ^{нове}

Опис ситуації. Особа проходить державну службу. Після введення в Україні воєнного стану особа стала членом добровільного формування територіальної громади за контрактом. Питання. Чи порушуватиме особа, яка продовжує обіймати посаду державної служби, заборону займатися іншою оплачуваною діяльністю у зв'язку з участю в добровільному формуванні територіальної громади?

Відповідь. Ні, не порушуватиме.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, забороняється займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

У Законі України «Про основи національного спротиву» передбачено створення добровольчих формувань територіальних громад.

Добровольче формування територіальної громади — це воєнізований підрозділ, сформований на добровільній основі з громадян України, які проживають у межах території відповідної територіальної громади, який призначений для участі у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони (п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про основи національного спротиву»).

Комплектування добровольчих формувань територіальних громад здійснюється на добровільній основі цивільними громадянами.

Членство в добровольчих формуваннях територіальної громади не є видом військової служби (ч. 6 ст. 2 Закону про військовий обов'язок).

Відповідно до умов Контракту добровольця територіальної оборони, форму якого затверджено наказом Міністерства оборони України від 07.03.2022 № 84, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 07.03.2022 за № 307/37643 (далі — Контракт), на добровольця, який уклав цей Контракт, поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», а також ст. 119 КЗпП.

Проте постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2017 № 704 «Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб», Порядком виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам, затвердженим наказом Міністерства оборони України від 07.06.2018 № 260, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 26.06.2018 за № 745/3219, та жодним іншим нормативно-правовим актом не передбачено виплати грошового забезпечення членам добровольчих військових формувань територіальної громади. Тобто члени добровольчих формувань територіальної громади не отримують грошового забезпечення військовослужбовців.

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку (ч. 1 ст. 119 КЗпП).

У формі Контракту передбачено, що доброволець добровільно бере на себе зобов'язання виконувати державні та/або громадські обов'язки в інтересах Українського народу.

Враховуючи положення ч. 1 ст. 119 КЗпП, за членами добровольчих формувань територіальних громад зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Отже, членство особи, яка обіймає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави / місцевого самоврядування, у добровольчих формуваннях територіальних громад передбачає зайняття іншою діяльністю, але не оплачуваною.

З урахуванням викладеного членство осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, у добровольчих формуваннях територіальних громад не призводить до порушення обмеження, встановленого у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону, оскільки не передбачає зайняття іншою оплачуваною діяльністю.

Участь у спортивних змаганнях та отримання призів, стипендії від держави ^{нове}

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, брала участь у спортивних змаганнях та отримала приз (у виді грошових коштів) за зайняття першого місця або стипендію від держави за спортивні досягнення.

Запитання. Чи буде участь особи у спортивних змаганнях та отримання призу чи відповідної стипендії порушувати вимоги ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні, окрім участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів.

Спорт - діяльність суб'єктів сфери фізичної культури і спорту, спрямована на виявлення та уніфіковане порівняння досягнень людей у фізичній, інтелектуальній та інших підготовленостях шляхом проведення спортивних змагань та відповідної підготовки до них (ст. 1 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»).

Метою проведення спортивних змагань є порівняння досягнень спортсменів та визначення переможців відповідно до правил спортивних змагань з видів спорту та затвердженого організатором спортивних заходів положення (регламенту) про ці змагання (ст. 1 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»).

Участь спортсменів у спортивних змаганнях сама по собі не є діяльністю, яка оплачується (за винятком професійного спорту), а винагорода, яка призначається за призові місця, надається з метою відзначення спортсменів за їх високі спортивні досягнення.

Для видатних, молодих та перспективних спортсменів, їх тренерів держава може встановлювати відповідні стипендії (ч. 4 ст. 43 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»).

Фінансування розвитку фізичної культури і спорту здійснюється за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів, а також інших джерел, не заборонених законодавством (ч. 1 ст. 47 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»).

До делегованих повноважень виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належить забезпечення відповідно до законодавства розвитку культури, фізичної культури і спорту (ст. 32 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

До виключної компетенції сільських, селищних, міських рад належать питання, зокрема, щодо затвердження програм соціально-економічного та культурного розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць, цільових програм з інших питань місцевого самоврядування (ст. 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

Так, з метою розвитку, підтримки та популяризації фізичної культури та спорту органи місцевого самоврядування можуть виділяти кошти на підтримку спорту та спортивних досягнень, у тому числі на стипендії кращих спортсменів, що передбачено відповідними цільовими програмами.

Участь спортсменів у спортивних змаганнях сама по собі не є діяльністю, яка оплачується (за винятком професійного спорту), а стипендії від органів державної влади та місцевого самоврядування надаються з метою підтримки спорту та відзначення спортсменів за їх спортивні досягнення.

Отже, участь осіб, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, в спортивних змаганнях та отримання ними призів та стипендій від держави не є оплачуваною діяльністю (за винятком участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів) та не порушує обмеження, передбаченого п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Зайняття волонтерською діяльністю ^{нове}

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, здійснює волонтерську діяльність.

Запитання. Чи є це порушенням п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Волонтерська діяльність — добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги.

Волонтерська допомога — роботи та послуги, що безоплатно виконуються і надаються волонтерами.

Волонтерська діяльність є формою благодійної діяльності (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про волонтерську діяльність»).

Волонтерська діяльність ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, неприбутковості (ч. 2 ст. 1 Закону України «Про волонтерську діяльність»).

Волонтер — фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги (ч. 1 ст. 7 Закону України «Про волонтерську діяльність»).

Залучати волонтерів до своєї діяльності можуть організації та установи, які є неприбутковими та внесені до Реєстру неприбуткових установ та організацій (ч. 1 ст. 5 Закону України «Про волонтерську діяльність»).

Отже, зайняття особою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, волонтерською діяльністю не порушуватиме вимог ст. 25 Закону, якщо особа фактично не отримує оплату за таку діяльність.

Тренер-викладач спортивної школи ^{нове}

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займає посаду тренера-викладача спортивної школи.

Запитання. Чи є це порушенням обмежень, встановлених ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Дитячо-юнацька спортивна школа є закладом спеціалізованої позашкільної освіти спортивного профілю — закладом фізичної культури і спорту, який забезпечує розвиток здібностей вихованців в обраному виді спорту, визнаному в Україні (п. 1 Положення про дитячо-юнацьку спортивну школу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 № 993).

Навчально-тренувальна та спортивна робота спортивної школи проводиться за навчальними програмами з видів спорту, що затверджуються Міністерством молоді та спорту України (п. 15 вказаного Положення).

Учасниками навчально-тренувальної та спортивної роботи є, зокрема, тренери-викладачі (п. 28 вказаного Положення).

До обов'язків тренера-викладача спортивної школи належить, зокрема, навчати вихованців, формувати у них вміння і навички з різних напрямів навчально-тренувальної та спортивної роботи диференційовано з урахуванням індивідуальних можливостей, інтересів, схильностей вихованців (п. 33 вказаного Положення).

За результатами аналізу зазначених норм вказаного Положення вбачається, що зайняття посади тренера-викладача спортивної школи свідчить про здійснення викладацької діяльності у закладі освіти.

Таким чином, зайняття особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, посади тренера-викладача спортивної школи свідчитиме про здійснення ним викладацької діяльності в розумінні Закону України «Про освіту», а тому така діяльність не матиме ознак порушень п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Здійснення керівництва практикою студентів ^{нове}

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, здійснює керівництво практикою студентів закладу вищої освіти.

Запитання. Чи є це порушенням обмежень, встановлених ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Вища освіта - це сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти (п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту»).

Формами освітнього процесу у закладах вищої освіти є навчальні заняття, самостійна робота, практична підготовка та контрольні заходи (ч. 1 ст. 50 Закону України «Про вищу освіту»).

Практична підготовка осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, здійснюється шляхом проходження ними практики на підприємствах, в установах та організаціях згідно з укладеними закладами вищої освіти договорами або у його структурних підрозділах, що забезпечують практичну підготовку (ч. 1 ст. 51 Закону України «Про вищу освіту»).

Метою практики є оволодіння студентами сучасними методами, формами організації та знаряддями праці в галузі їх майбутньої професії, формування у них, на базі одержаних у вищому навчальному закладі знань, професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи в реальних ринкових і виробничих умовах, виховання потреби систематично поновлювати свої знання та творчо їх застосовувати в практичній діяльності (п. 1.1 Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 08.04.1993 № 93, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 30.04.1993 за № 35).

Ураховуючи наведене, практична підготовка є частиною навчальної програми здобувача освіти, безпосередній керівник практики на базі практики здійснює викладацьку діяльність, оскільки його діяльність спрямована на формування у здобувача освіти практичних знань та навичок, здобутих у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією, у зв'язку з проходження навчальної програми вищого навчального закладу.

Таким чином, керівництво практикою здобувача освіти належить до викладацької діяльності, зайняття якою не становить порушення вимог ст. 25 Закону, у тому числі з отриманням оплати за таку діяльність

Розповсюдження книги ^{нове}

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, написала та розповсюдила власну книгу.

Запитання. Чи буде це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Ні.

Відповідно до ч. 1 ст. 41 Конституції України кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності.

Власник має право володіти, користуватися, розпоряджатися своїм майном на власний розсуд, а також вчиняти щодо свого майна будь-які дії, які не суперечать закону. Держава не втручається у здійснення власником права власності (ст. 319 ЦК).

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про авторське право і суміжні права» об'єктами авторського права є твори у галузі науки, літератури і мистецтва, в тому числі, літературні твори белетристичного, публіцистичного, наукового, технічного або іншого характеру (книги, брошури, статті тощо) у письмовій, електронній (цифровій) чи іншій формі.

Автором літературного твору є фізична особа, яка своєю творчою діяльністю створила твір (ст. 1 Закону України «Про авторське право і суміжні права»).

Суб'єкт авторського права має право використовувати твір будь-яким способом (способами), в тому числі розповсюджувати примірники твору (ч. 1 ст. 12 Закону України «Про авторське право і суміжні права»).

Автор має невідчужуване право на справедливую винагороду за використання його твору у випадках, в розмірах і на умовах, передбачених законом (ст. 445 ЦК).

Ураховуючи наведене, розповсюдження особою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, власного літературного твору є реалізацією її майнових прав інтелектуальної власності на твір як автора та не порушує вимоги п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Експерт з акредитації освітніх програм ^{нове}

Опис ситуації. Особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, займає посаду експерта з акредитації освітніх програм у закладі вищої освіти.

Запитання. Чи буде це порушенням вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону?

Відповідь. Так.

Акредитація освітньої програми — це оцінювання якості освітньої програми та освітньої діяльності закладу вищої освіти за цією програмою на предмет відповідності стандарту вищої освіти, спроможності виконання вимог стандарту, а також досягнення заявлених у програмі результатів навчання відповідно до критеріїв оцінювання якості освітньої програми (п. 6 розділу I Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 977, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 08.08.2019 за № 880/33851 (далі — Положення).

Експерт є фахівцем, який здійснює акредитаційну експертизу освітньої програми у закладі вищої освіти (п. 1 розділу IV Положення).

Експерти здійснюють свої функції на підставі укладених із ними цивільно-правових договорів (п. 3 розділу IV Положення).

У п. 2 розділу VI Положення передбачена оплата праці керівника та членів експертних груп.

Отже, робота експерта з акредитації освітніх програм за своїм змістом є іншою оплачуваною діяльністю в розумінні ст. 25 Закону. Виконання функцій експерта суб'єктом, на якого поширюються передбачені ст. 25 Закону обмеження, свідчитиме про порушення вимог п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону.

Грошові виплати увільненому від роботи ^{нове}

Опис ситуації. Особа, увільнена від роботи у зв'язку з призовом / прийняттям її на військову службу, набула статусу військової посадової особи і водночас продовжує отримувати грошові виплати від роботодавця.

Запитання. Чи є це порушенням встановленої п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону заборони займатися іншою оплачуваною діяльністю?

Відповідь. Ні.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову (ч. 3 ст. 119 КЗпП).

Положення, передбачені ч. 3 ст. 119 КЗпП, не містять гарантій збереження за працівниками, призваними або прийнятими на військову службу, середнього заробітку.

Водночас підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників (ч. 1 ст. 91 КЗпП).

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (ч. 2 ст. 97 КЗпП).

З огляду на положення ч. 1 ст. 9-1 та ч. 2 ст. 97 КЗпП роботодавець може самостійно встановити відповідні виплати працівникам, увільненим від роботи у зв'язку з призовом або прийняттям їх на військову службу.

Особа, увільнена від роботи у зв'язку з призовом або прийняттям на військову службу, фактично припиняє здійснювати діяльність за збереженням місцем роботи, а тому, навіть отримуючи грошові виплати від роботодавця, не вважається такою, що здійснює «іншу оплачувану діяльність» в контексті ст. 25 Закону.

Начальник районного управління освіти та директор школи

Опис ситуації. Чоловік працює на посаді начальника районного управління освіти, а дружина є директором однієї зі шкіл цього району. Школа підпорядкована цьому управлінню освіти.

Запитання. Чи поширюється на таких осіб обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, визначене у ст. 27 Закону, враховуючи те, що вони працюють не в одному органі (закладі)?

Відповідь. Так.

Для встановлення наявності відносин прямого підпорядкування визначальним є наявність у начальника районного управління освіти (чоловіка) повноважень вирішувати питання (брати участь у вирішенні питань) прийняття на роботу, звільнення з роботи директора школи (дружини), застосування до неї заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням.

Хоча в цьому випадку на директора школи (дружину) не поширюються вимоги ст. 27 Закону, разом з тим під відповідну заборону підпадає начальник районного управління освіти (її чоловік), отже, має бути вирішено питання щодо усунення прямого підпорядкування.

Юридична та фактична адреси юридичної особи

ситуації. Державне підприємство-роботодавець має зареєстровану юридичну адресу у місті, а фактичне місце роботи особи на цьому підприємстві розташоване у сільському населеному пункті.

Запитання. Чи застосовуються вимоги ст. 27 Закону щодо обмеження спільної роботи близьких осіб у такому випадку?

Відповідь. Ні, не застосовуються.

Обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюються на осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами). У цьому випадку слід 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.

Дружина рідного брата — невістка? ^{нове}

Опис ситуації. У відділі структурного підрозділу державного органу на посаді головного спеціаліста перебуває дружина рідного брата керівника цього відділу.

Запитання. Чи є дружина рідного брата близькою особою - невісткою у розумінні Закону для керівника відділу? Чи потребує зазначена ситуація вжиття заходів щодо усунення прямого підпорядкування між вказаними особами?

Відповідь. Ні, 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.