

В «АгроPRO», 2018, № 23, ми розпочали цикл публікацій про антикорупційну діяльність. Тема є важливою та цікавою, оскільки сільгосп підприємства під час здійснення господарської діяльності часто контактують із державними службовцями різних гілок влади. І їм потрібно знати не лише свої права, а й обов'язки держслужбовців. Крім того, деяка частина керівників сільгосп підприємств може мати наміри, наприклад, балотуватися в депутати місцевих рад. І в такому випадку також необхідно розумітися на антикорупційному законодавстві.

АНТИКОРУПЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

ЧАСТИНА 2. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ



Андрій Фомічов,
адвокат, керуючий партнер ТОВ «ЮФ «П.С.П. ПРАВО»

ЗАКОНОДАВЧЕ ВИЗНАЧЕННЯ

Правовою основою запобігання корупції в Україні є Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції» (далі – Закон № 1700).

Нотатка

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

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

Ст. 1 Закону № 1700

Наприклад, може йтися про конфлікт інтересів, коли депутат місцевого органу самоврядування є членом комісії, що вирішує питання надання/ненадання земельної ділянки члену своєї родини, або підприємству, що належить члену його родини, тощо.

ШЛЯХИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Суб'єктами, на яких поширюється дія Закону № 1700, є, зокрема:

- депутати місцевих рад (сільських, селищних, міських рад)
- сільські, селищні, міські голови;
- державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування;
- посадові та службові особи державної лісової охорони, державної охорони природно-заповідного фонду, ДФС України;
- особи, прирівняні до держслужбовців (наприклад, особи, які надають публічні послуги – аудитори, нотаріуси, приватні виконавці, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі);
- фізичні особи, які є керівниками громадських об'єднань, інших непідприємницьких товариств, що здійснюють діяльність, пов'язану із запобіганням, протидією корупції тощо.

Для вищенаведеного кола осіб, уповноважених виконувати функції держави або місцевого самоврядування та прирівняних до них осіб (далі – уповноважені особи), встановлено обов'язки (ст. 28 Закону № 1700):

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти про наявність реального чи по-

тенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника;

– не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

– вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Якщо в уповноваженій особі виникає конфлікт інтересів, то він має повідомити про це свого безпосереднього керівника або керівника органу (до повноважень якого належить його звільнення). Після отримання повідомлення керівник протягом двох робочих днів приймає рішення стосовно його врегулювання, про що повідомляє особу. Наприклад, якщо уповноважена особа – депутат місцевої ради, він має повідомити про конфлікт інтересів голову відповідної ради та/або територіальний орган Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК).

Якщо в уповноваженій особі є сумніви відносно наявності конфлікту інтересів, він зобов'язаний звернутися по роз'яснення до територіального органу НАЗК.

Особа, яка отримала підтвердження, що конфлікту інтересів немає, звільняється від відповідальності, навіть якщо в подальшому у її діях, щодо яких вона зверталася по роз'яснення, конфлікт інтересів буде виявлено.

ЗАХОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Якщо виникає конфлікт інтересів, його необхідно врегулювати.

Законом № 1700 встановлено декілька варіантів врегулювання. Але обрання конкретного варіанту має супроводжуватись аналізом ситуації і встановленням певних обставин, за яких можливо його застосувати. Розглянемо їх.

I. Усунення уповноваженої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення. Керівник такої особи може обрати такий шлях, якщо (ст. 30 Закону № 1700):

- конфлікт інтересів не носить постійного характеру;
- можливо залучити інших працівників відповідного органу до прийняття рішення/вчинення дій/прийняття рішення.

II. Здійснення зовнішнього контролю за виконанням відповідного завдання, вчиненням певних дій чи прийняттям рішень. Такий контроль застосовується, якщо (ст. 33 Закону № 1700):

- неможливо усунути уповноважену особу від виконання завдання чи прийняття рішення, обмежити його доступ до інформації чи переглянути його повноваження;
- відсутні підстави для переведення уповноваженої особи на іншу посаду або звільнення.

Зовнішній контроль може здійснюватися в наступних формах:

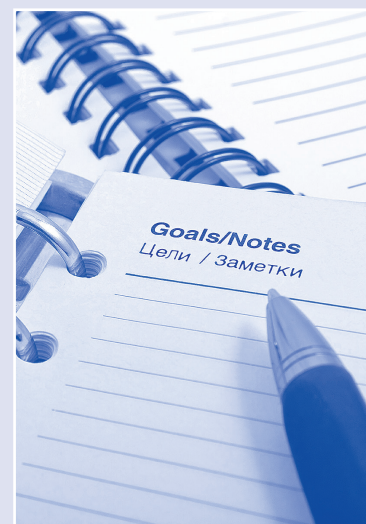
- ✓ спеціально уповноважений працівник перевіряє стан та результати виконання уповноваженою особою дій (рішень), пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ

Володіння корпоративними правами не вважається підприємництвом. Законом можуть бути встановлені обмеження певним особам щодо володіння корпоративними правами та/або їх здійснення.

ч. 2 ст. 167 Господарського кодексу України



✓ під час виконання особою дій та прийнятті рішень присутній спеціально уповноважений працівник;

✓ уповноважена особа НАБУ в статусі спостерігача без права голосу бере участь в роботі колегіального органу (в якому працює держслужбовець, в якого виник конфлікт інтересів).

III. Обмеження доступу уповноваженої особи до певної інформації. Такий варіант врегулювання конфлікту інтересів може застосовуватися керівником органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, якщо (ст. 31 Закону № 1700):

- конфлікт інтересів пов'язаний з доступом до інформації та має постійний характер;
- особа зможе продовжити належно виконувати повноваження на посаді навіть за такого обмеження;
- можна доручити роботу з відповідною інформацією іншому працівникові.

IV. Перегляд обсягу службових повноважень особи (ст. 32 Закону № 1700). Також застосовується керівником органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює держслужбовець уповноважена особа. До цього варіанту можна вдатися, якщо:

- конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи;
- особа зможе продовжити належно виконувати повноваження на посаді навіть за іншого обсягу повноважень;
- можна наділити цими повноваженнями іншого працівника.

V. Переведення на іншу посаду або звільнення (ст. 34 Закону № 1700). Переведення здійснюється за рішенням керівника органу та лише за згодою уповноваженої особи. Перевести на іншу посаду особу доцільно, якщо:

- конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути врегульований за допомогою попередніх варіантів (усунення від виконання завдання, обмеження доступу до інформації, перегляд повноважень та функцій);
- є вакантна посада, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям уповноваженої особи.

Звільнення з займаної посади здійснюється в разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у діяльності уповноваженої особи має постійний характер і не може бути врегульований іншим способом. Також звільнення застосовується у

випадку незгоди особи на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

У разі виникнення конфлікту інтересів у уповноваженої особи, яка входить до складу колегіального органу (комітету, комісії, колегії тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом.

Про конфлікт інтересів може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Наприклад, комісія вирішує питання надання/ненадання земельної ділянки фізичній особі, що є родичем одного з членів комісії. В такому випадку про конфлікт інтересів може заявити інший громадянин, який також претендує на цю земельну ділянку.

Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу вноситься до протоколу засідання цього органу. Якщо незалучення уповноваженої особи в прийнятті рішень колегіальним органом призведе до втрати правомочності цього органу, то її участь в прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

НАЯВНІСТЬ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ

Для запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в держслужбовця підприємств чи корпоративних прав він зобов'язаний (ст. 36 Закону № 1700):

- протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі (не членові родини) належні йому підприємства та корпоративні права в порядку, встановленому законом;
- в односторонній термін після передачі в управління належних підприємств/корпоративних прав письмово повідомити про це НАБУ з наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору.

Зазначена норма розповсюджується, зокрема, на народних депутатів України, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів, суддів, державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування.

Зауважу, що особа, яка, наприклад, має намір балотуватися в депутати місцевої ради (тобто ще не обрана депутатом), може передати корпоративні права іншій особі, навіть і членові родини. Відтак, положення ст. 36 Закону № 1700 (у т.ч. і заборона передавати корпоративні права членам родини) поширюються лише на тих осіб, які вже призначені на посаду, обрані депутатом тощо (докладніше про

порядок продажу, наприклад, корпоративних прав фермерського господарства, читайте «АгроПРО», 2018, № 9, стор. 26 – ред.).

Також слід зазначити, що, наприклад, для депутатів місцевих рад відсутня відповідальність за порушення ст. 36 Закону № 1700. В разі виникнення спірної ситуації таке порушення буде розглядатися

в сукупності із прийняттям відповідних рішень по відношенню до власного товариства. А відповідальність буде наступати в залежності від негативних наслідків. Як правило, це адміністративна відповідальність, що передбачена ст. 172⁷ Кодексу про адміністративні правопорушення України (далі – КУпАП).

Нотатка

Неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів – тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів – тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Дії, передбачені частиною першою або другою, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, – тягнуть за собою накладення штрафу від чотирьохсот до восьми сот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік.

СТ. 172⁷ КУПАП

Якщо держслужбовцеві належить підприємство, що створено ним одноосібно (унітарні підприємства, в т.ч. фермерське господарство, створене одноосібно), то передача прав на таке підприємство здійснюється шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності.

ПЕРЕДАЧА КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ В ОДИН ІЗ НАСТУПНИХ СПОСОБІВ:

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

2) укладення договору про управління цінними паперами з торговцем цінними паперами, який має

ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку (далі – НКЦПФР) на провадження діяльності з управління цінними паперами;

3) укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію НКЦПФР на провадження діяльності з управління активами.

Причому договори на управління майном та цінними паперами не можуть укладатися держслужбовцями з суб'єктами підприємницької діяльності, торговцями цінними паперами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени родини держслужбовця.

ВИСНОВОК



Законодавство встановлює правила поведінки для держслужбовців при наявності конфлікту інтересів, надає відповідні настанови щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Як часто буває в національному законодавстві, застосування положень закону на практиці викликає низьку запитань, відповіді на які не завжди знаходяться на поверхні. Застосування антикорупційного законодавства має бути ретельно перевірено на негативні наслідки, адже порушення можуть викликати неабиякий негатив як в окремому регіоні, так і в державі в цілому. Наступного разу ми поговоримо про відповідальність за порушення вищевказаних норм антикорупційного законодавства.