



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

вул. М. Грушевського, 7, м. Київ, 01601, тел. (044) 253-61-94, E-mail: moz@moz.gov.ua,
web: <http://www.moz.gov.ua>, код ЄДРПОУ 00012925

Керівникам та уповноваженим особам з питань запобігання та виявлення корупції підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління МОЗ

Щодо надання роз'яснення про окремі випадки виникнення конфлікту інтересів

Міністерство охорони здоров'я України (далі - МОЗ) з метою забезпечення системного та безперервного характеру здійснення заходів із запобігання та виявлення корупції у юридичних особах, які належать до сфери управління МОЗ, надсилає роз'яснення про окремі випадки виникнення конфлікту інтересів.

Особи, на яких поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та обмеження щодо запобігання корупції, визначені частиною 1 статті третьої Закону України «Про запобігання корупції» (далі — Закон).

З поняттям конфлікту інтересів, його складовими, обов'язками у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів, особливостями врегулювання та запобігання конфлікту інтересів, обмеженнями щодо сумісництва та іншими питання можна ознайомитись в Методичних рекомендаціях щодо застосування окремих положень Закону стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції Національного агентства з питань запобігання корупції (далі — НАЗК) від 12.01.2024 № 4 (далі — Методичні рекомендації), які знаходяться у вільному доступі на офіційному веб-сайті НАЗК.

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

Відповідно до статті 1 Закону *близькі особи* — члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник,

30 15124031191 00001



АСУД "ДОК ПРОФ З"
Міністерство охорони здоров'я України
14-16/12495/2-24 від 22.03.2024
Підписання КЕП Луцик Вікторія Михайлівна
26B2648ADD3032E104000000A9AA35007C33AF00

Міністерство охорони здоров'я України
14-16/12495/2-24 від 22.03.2024



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

Особа, у якої в підпорядкуванні працює близька особа, **не пізніше наступного дня** з моменту виникнення конфлікту інтересів має повідомити про це свого безпосереднього керівника або особу, уповноважену на її звільнення/ініціювання звільнення, а керівник/особа, уповноважена протягом 2-х днів після такого повідомлення — вжити заходів щодо його врегулювання. Таким чином, вимоги статті 28 Закону буде виконано. Рекомендована форма повідомлення про конфлікт інтересів безпосереднього керівника зазначена в додатку до цього листа.

Для ознайомлення в додатках надаю також чек-лист індикаторів ризику виникнення конфлікту інтересів та рекомендованих заходів для його виявлення та попередження, розроблений НАЗК.

Крім того, Закон передбачає низку вимог (заборон, обмежень), кожна з яких застосовуються окремо та поширюється на чітко визначене саме для цієї вимоги коло суб'єктів, зазначених у відповідній статті Закону. До таких вимог, заборон належить, зокрема, **заборона займатись іншою оплачуваною діяльністю** (далі — заборона сумісництва), про що зазначено в статті 25 Закону; ця заборона не поширюється на посадових осіб юридичних осіб публічного права, в т.ч. на посадових осіб закладів освіти.

Зайняття особою іншою (ніж основна робота) оплачуваною діяльністю в окремих випадках може спричинити виникнення у неї конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів може виникати навіть у випадку, якщо на особу не поширюється заборона сумісництва, або особа займається дозволеним Законом видом діяльності (наприклад, викладацькою діяльністю). В таких випадках особі слід дотримуватись вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Отже, непоширення на посадових осіб закладів освіти заборони сумісництва **не виключає** поширення на них вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та необхідності їх дотримуватися.

Додатково нижче наводжу приклади практичного застосування вимог Закону. Ці та інші приклади зазначені в Методичних рекомендаціях.

Приклад 1. Спільна робота близьких осіб без прямого підпорядкування

Опис ситуації. Близькі особи працюють в одному державному органі, державному (комунальному) підприємстві (установі, організації), але між ними немає прямого підпорядкування.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у близьких осіб?

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

Приклад 2. 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.

Приклад 3. 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 керівником підприємства повноважень щодо близької особи своєму заступнику чи іншій посадовій особі підприємства не є належним способом врегулювання конфлікту інтересів та порушує пункту 1 частини першої статті 28 Закону.

Приклад 4. 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.

Приклад 5. 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.

Прошу ознайомитися з даним листом та проінформувати підпорядкованих осіб.

Додатки: на 4 арк.

**Головний спеціаліст з питань
запобігання та виявлення корупції**

Вікторія КОШМАН

