

ЮРИДИЧНИЙ НАУКОВИЙ ЕЛЕКТРОННИЙ ЖУРНАЛ

ЕЛЕКТРОННЕ НАУКОВЕ
ФАХОВЕ ВИДАННЯ

www.lsej.org.ua

7'2020

Запорізький національний університет
Міністерства освіти і науки України

Електронне наукове фахове видання «Юридичний науковий електронний журнал»

№ 7, 2020

На підставі Наказу Міністерства освіти та науки України № 409 від 17.03.2020 р. (додаток 1) журнал внесений до переліку фахових видань категорії «Б» у галузі юридичних наук (081 – Право, 262 – Правоохоронна діяльність, 293 – Міжнародне право)

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща)

Запорізький національний університет
Запоріжжя 2020

УДК 34(05)

Юридичний науковий електронний журнал – електронне наукове фахове видання юридичного факультету Запорізького національного університету

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Коломоєць Тетяна Олександрівна – доктор юридичних наук, професор

Заступник головного редактора:

Бондар Олександр Григорович – доктор юридичних наук, професор

Відповідальний секретар:

Віхляєв Михайло Юрійович – доктор юридичних наук, доцент

Члени редакційної колегії:

Батюк Олег Володимирович – кандидат юридичних наук, доцент;
Биргеу Михайло Михайлович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Молдова);
Болокан Інна Вікторівна – доктор юридичних наук, доцент;
Верлос Наталя Володимирівна – кандидат юридичних наук, доцент;
Галіцина Наталя Вікторівна – доктор юридичних наук, доцент;
Демидова Ірина Андріївна – кандидат юридичних наук, доцент (Республіка Білорусь);
Діхтієвський Петро Васильович – доктор юридичних наук, професор;
Дугенець Олександр Сергійович – доктор юридичних наук, професор (Російська Федерація);
Дудоров Олександр Олексійович – доктор юридичних наук, професор;
Ібрагімов Соліджон Ібрагімович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Таджикистан);
Колпаков Валерій Костянтинович – доктор юридичних наук, професор;
Курінний Євген Володимирович – доктор юридичних наук, професор;
Кушнір Сергій Миколайович – доктор юридичних наук, професор;
Сильченко Микола Володимирович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Білорусь);
Стеценко Семен Григорович – доктор юридичних наук, професор;
Уільям Дж. Уоткінс – доктор юридичних наук (США);
Федчишин Дмитро Володимирович – кандидат юридичних наук;
Шарая Анна Анатоліївна – кандидат юридичних наук.

Рекомендовано до опублікування вченою радою Запорізького національного університету, протокол № 4 від 24.11.2020 р.

РОЗДІЛ 5
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2445:35.085.55(477)
DOI https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-7/47

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ, ЗУМОВЛЕНИЙ ПІДПОРЯДКУВАННЯМ БЛИЗЬКИХ ОСІБ

CONFLICT OF INTEREST IN THE ACTIVITIES OF OFFICERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS, DUE TO THE SUBORDINATION OF CLOSE PERSONS

Боднарчук О.Г., д.ю.н., професор,
завідувач кафедри трудового та соціального права
Університет державної фіскальної служби України

Статтю присвячено дослідженню особливостей урегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб закладів освіти. Розглянуто трактування цієї проблеми науковцями. Розкрито сутність поняття «конфлікт інтересів». Проаналізовано основні характеристики такого конфлікту. Зазначено, що конфлікт інтересів виникає тоді, коли особа організаційно або з правового боку залежить від близької особи. Тобто зазначена особа має повноваження розв'язувати (брати участь у розв'язанні) питання, пов'язане з прийняттям на роботу, звільненням з неї, застосуванням заохочень, дисциплінарних стягнень, наданням вказівок, доручень тощо, контролем за їх виконанням стосовно близької особи. Доведено, що найчастіше конфлікт інтересів у закладах освіти виникає тоді, коли керівник і будь-який працівник цього закладу є близькими особами. У такій ситуації не має значення, що працівник закладу освіти може бути безпосередньо підпорядкований, адже повноваження керівника установи поширюються на весь без винятку трудовий колектив. Проаналізовано можливість поширення обмеження щодо спільної роботи близьких осіб на посадових осіб закладів освіти.

Проаналізовано нормативно-правові акти, які утворюють нормативно-правовий механізм урегулювання конфлікту інтересів посадових осіб закладів освіти. Розглянуто, зокрема, положення Закону України «Про запобігання корупції», Кодексу законів про працю України, роз'яснення Міністерства освіти і науки України й Національного агентства з питань запобігання корупції, якими врегульовано питання запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Визначено основні причини виникнення конфлікту інтересів серед посадових осіб закладів освіти й виокремлено складові елементи конфлікту (реального чи потенційного), за наявності яких він може бути. Йдеться про поняття приватного інтересу й суперечності між приватним інтересом і службовими повноваженнями. Проаналізовано сутність потенційного й реального конфлікту інтересів і з'ясовано спільні й відмінні риси. Наведено основні заходи врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб закладів освіти.

Ключові слова: конфлікт інтересів, потенційний конфлікт інтересів, реальний конфлікт інтересів, приватний інтерес, пряме підпорядкування, близькі особи, обмеження.

The article is devoted to the study of the peculiarities of the settlement of conflicts of interest in the activities of officials of educational institutions. The interpretation of this problem by scientists is considered. The essence of the concept of "conflict of interest" is revealed. The main characteristics of such a conflict are analyzed. It is noted that a conflict of interest arises when a person is organizationally or legally dependent on a close person. That is, the said person has the authority to decide (participate in the decision) issues related to employment, dismissal, application of incentives, disciplinary sanctions, issuing instructions, warrants, etc., control over their implementation in relation to a close person. It is proved that most often a conflict of interest in educational institutions occurs when the head and any employee of this institution are close persons. In such a situation, it does not matter that the employee of the educational institution can be directly subordinated, because the powers of the head of the institution extend to the entire workforce without exception. The possibility of extending restrictions on joint work of relatives to officials of educational institutions is analyzed.

The normative-legal acts which form the normative-legal mechanism of settlement of the conflict of interests of officials of educational institutions are analyzed. In particular, the provisions of the Law of Ukraine "On Prevention of Corruption", the Labor Code of Ukraine, explanations of the Ministry of Education and Science of Ukraine and the National Agency for Prevention of Corruption, which regulate the prevention and settlement of conflicts of interest.

The main causes of conflict of interest among officials of educational institutions are identified and the constituent elements of the conflict (real or potential), in the presence of which it may be, are identified. It is about the concept of private interest and the contradiction between private interest and official authority. The essence of potential and real conflict of interests is analyzed and common and distinctive features are clarified. The main measures for resolving conflicts of interest in the activities of officials of educational institutions are presented.

Key words: conflict of interest, potential conflict of interest, real conflict of interest, private interest, direct subordination, close people, limitation.

В умовах розвитку сфери освіти проблема розв'язання конфліктів інтересів педагогічних працівників набуває особливої актуальності. Оскільки працівники цієї сфери надають послуги населенню, то їхня діяльність не час від часу, як у посадових осіб, а перманентно здійснюється в ситуації конфлікту інтересів [1, с. 260].

Привести вичерпний перелік ситуацій конфлікту інтересів щодо викладачів не можливо. До того ж феномен, що розглядається в діяльності працівників вищої школи, слабо регламентований, і на практиці в педагогічних працівників і в керівників освітніх установ неминуче постає дилема: чи можна ту чи іншу ситуацію визначити як ситуацію конфлікту інтересів чи ні [1, с. 261].

Проблему виникнення, врегулювання та подолання конфлікту інтересів серед осіб, які працюють у галузі освіти й науки, постійно обговорюють у сучасних наукових колах. Значною мірою це пов'язано з високим рівнем корупції, який спостерігають в Україні впродовж усіх років незалежності. Проблемним питанням став один із винятків із правила про заборону спільної роботи близьких осіб в умовах безпосереднього підпорядкування. Йдеться про осіб, які працюють керівниками закладів освіти [2, с. 161].

Натепер поняття «конфлікт інтересів» у трудовому праві не визначено. Кодекс законів про працю України [3] (далі – КЗпП) містить щодо цього лише ст. 251, якою роботодавцю надано право обмежувати спільну роботу

родичів або свояків у разі, якщо через виконання трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

Відповідно до п. 4 ч. 1, ч. 3 ст. 41, ст. 43 КЗпП [3] трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у разі перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» в прямому підпорядкуванні близької особи. Згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тут не потрібно. Проте розривають договір у цьому випадку тоді, коли неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Стосовно роботодавців державної форми власності в КЗпП зазначено, що порядок запровадження таких обмежень має бути встановлено законодавством. Водночас, виходячи з положення ст. 9 КЗпП щодо недійсності умов трудових договорів, які погіршують становище працівників, у порівнянні із законодавством України можливості конкретизувати й розширити положення, спрямовані на запобігання конфлікту інтересів, фактично в роботодавця не було.

Після прийняття Закону України «Про запобігання корупції» [4], дію якого було поширено й на юридичних осіб приватного права в передбачених законодавством випадках, виникла можливість конкретизувати й розширити положення, спрямовані на запобігання конфлікту інтересів. Тобто норми цього Закону, а саме щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, поширюються на осіб, зазначених у п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 3, – осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та прирівняних до них осіб.

Отже, приписи законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів поширюються не тільки на чиновників, але й на посадових осіб державних або комунальних підприємств, установ та організацій, а також осіб, які надають публічні послуги.

Метою дослідження є вивчення чинного законодавства, спрямованого на виявлення конфлікту інтересів серед посадових осіб закладів освіти, в підпорядкуванні яких перебувають близькі особи.

Виклад основного матеріалу. Під впливом нового антикорупційного законодавства значних змін зазнав правовий статус багатьох категорій осіб, у тому числі й посадових осіб у сфері освіти. Особливо цікавими в контексті запобігання корупційним проявам є положення завідувачів структурних підрозділів закладів освіти (завідувачів кафедрою), в прямому підпорядкуванні яких перебувають близькі особи. Донедавна це не суперечило нормам закону й пояснювалося таким позитивним явищем в освіті, як «трудова династія».

Глибокий зміст і велич закладено в словосполученні «трудова династія». Вірність обраній справі, сімейна спадковість, традиція передачі «естафетної палички» від діда до онуків, коли слова «хочу продовжити справу батьків!» кажуть із великим трепетом у другому, третьому й наступних поколіннях, – це заслуговує особливої поваги й уваги. За статистикою не більше 10 відсотків молодих людей ідуть «по стопах» своїх родичів. Цінності трудової династії благородні, корисні для суспільства, трудового колективу й корпоративної культури. Тут і повага до батьків, і повага до праці, правильне виховання своїх дітей тощо [5].

Водночас гарне й позитивне явище «трудова династія» нині почало перетворюватися на негативне й шкідливе явище «сімейний клан». Адже сімейний клан – це паразит у корпоративній культурі й суспільстві. Наявність його породжує несправедливість, демотивує трудовий колектив, нівелює корпоративну етику. Внаслідок панування сімейного клану відбувається зловживання владними повноваженнями на користь близьких осіб [5].

У 2014 році було прийнято Закон України «Про запобігання корупції», основна мета якого – усунення всіх перелічених вище негативних корупційних явищ. Після цього в трудових колективах почалися розмови, що нібито Закон забороняє трудові династії. Але чи так це насправді? На думку О. Поліщука, таке твердження абсолютно не відповідає дійсності, а є простою маніпуляцією або не розумінням Закону. Жодних заборон на існування трудових династій у Законі України «Про запобігання корупції» немає. Адже в Конституції визначено право кожного громадянина на працю та вільний вибір професії [5].

Завдяки цьому можна використати визначення конфлікту інтересів, закріплене в Законі України «Про запобігання корупції», та розглянути правові й організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст і порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

Зокрема, законодавством передбачено окремі положення щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Так, ст. 14 вказаного Закону [4] визначено основні, пов'язані з конфліктом інтересів, обов'язки вказаних осіб:

1) уживати заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів;

2) повідомляти невідкладно безпосереднього керівника про наявність конфлікту інтересів.

Потрібно зауважити, що після прийняття Закону України «Про запобігання корупції» [4] зазнав змін і понятєвий апарат, де спектр правовідносин, які буде охоплювати нове поняття конфлікту інтересів, значно розширено. Так, вперше в український правообіг введено такі поняття, як «потенційний конфлікт інтересів» і «реальний конфлікт інтересів», «приватний інтерес», «пряме підпорядкування».

У Законі України «Про запобігання корупції» [4] приділено особливу увагу правомірній поведінці осіб, в яких може виникати потенційний конфлікт інтересів між їхньою приватною зацікавленістю в чомусь та їхніми службовими обов'язками. Тобто Закон розрізняє два види конфлікту інтересів: потенційний і реальний:

1. Потенційний конфлікт інтересів – наявність в особи приватного інтересу у 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень (ст. 1 Закону «Про запобігання корупції»).

2. 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень (ст. 1 Закону «Про запобігання корупції»).

Р. Киень аналізує ці види конфліктів інтересів, використовуючи певні ситуації. Реальний конфлікт інтересів виникає в ситуації, коли посадова особа фактично виконує службові обов'язки, які перебувають у сфері впливу його особистих інтересів. Потенційний конфлікт інтересів – це ситуація, коли посадова особа в разі виконання в майбутньому певних службових обов'язків може опинитися під впливом особистих інтересів, що призведе до виникнення реального конфлікту інтересів [6].

Д. Дедов стверджує, що конфлікт інтересів є досить «чутливою темою, повною людських пристрастей, розчарувань та обманутих надій <…>. Дії в умовах конфлікту інтересів часто пов'язані з обманом, злодійством, втратою репутації та навіть людської гідності. <…> Людина, що порушує правила в умовах конфлікту інтересів, відразу стає повністю негативним героєм. Таким із самого початку намагався показати М. Гоголь свого головного героя Чичикова, який, працюючи на митниці, спочатку

хабарів не брав ні під яким привидом, але в один прекрасний момент голосно шепнув своїм прохачам: «Пора» [7].

Потрібно зазначити, що під визначення «конфлікт інтересів» потрапляє безліч життєвих ситуацій, в яких педагогічний працівник може опинитися в процесі професійної діяльності, а саме під час виконання посадових обов'язків, оскільки межі між публічними й особистими інтересами не завжди визначені. Зокрема, педагогічний працівник, як і державний службовець, уповноважений приймати рішення щодо осіб, з якими може бути пов'язана його особиста зацікавленість. Наприклад, педагогічний працівник може приймати іспити й заліки в родичів, друзів, або попросити своїх колег поставити позитивну оцінку своєму родичу або знайомому без відповідної перевірки знань. Разом із тим у системі освіти частим явищем є купівля-продаж оцінок, контрольних, дипломних і дисертаційних робіт тощо. Крім того, є нерідкі випадки примусу студентів до навчання на додаткових платних курсах із навчальної дисципліни, яку читає зацікавлений педагогічний працівник, або дуже наполегливі рекомендації купувати за певну плату його наукові праці.

Зокрема, «конфлікт інтересів педагогічного працівника – ситуація, за якої в педагогічного працівника під час здійснення ним професійної діяльності виникає особиста зацікавленість в отриманні матеріальної вигоди або іншої переваги та яка впливає або може вплинути на належне виконання цим працівником професійних обов'язків внаслідок виникнення суперечностей між його особистою зацікавленістю та інтересами того, хто навчається, батьків (законних представників) неповнолітніх учнів», тобто під конфліктом інтересів розуміють зацікавленість педагогічного працівника в отриманні матеріальної вигоди під час виконання ним своєї роботи [8, с. 189].

Натепер законодавчо не визначено правові рамки цієї категорії, у зв'язку із чим конфлікт інтересів педагогічного працівника як правова норма досить складна в правозастосуванні. По-перше, довести сам факт ведення платної діяльності складно, по-друге, необхідно певно встановити факт наявності конфлікту інтересів, по-третє, перспективи залучити педагогічного працівника до відповідальності досить неоднозначні [8, с. 189].

Незважаючи на те, що педагогічні працівники належать до освітньої сфери, проте вони не є ні державними, ні муніципальними службовцями. У своїй професійній діяльності вони наближені до їх статусу, що визначається критерієм публічності їхньої діяльності. Отже, виконуючи свої професійні обов'язки й здійснюючи юридично значущі дії, які породжують права й обов'язки в інших осіб, педагогічні працівники автоматично прирівнюються до посадових осіб [8, с. 189].

Посадовими особами державних вищих навчальних закладів є ректор, проректори, директор інституту, заступники директора інституту, завідувачі кафедр.

Конфлікт інтересів у діяльності посадових осіб закладів освіти зумовлений підпорядкуванням близьких осіб. Зокрема, досить поширені ситуації, коли в працівників закладів освіти виникає сумнів стосовно законності роботи в одній установі близьких їм осіб. Заклади освіти, засновані органами місцевого самоврядування, органами виконавчої влади, а також заклади вищої освіти державної форми власності є юридичними особами публічного права, а тому на їхніх посадових осіб не поширюються вимоги ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» щодо обмежень спільної роботи близьких осіб.

Розглянемо детальніше визначення поняття «юридична особа публічного права». Міністерство юстиції у своєму листі від 11 березня 2014 року № 1050-0-4-14-1111 зазначає: «<…> згідно з положеннями частини другої статті 81 Цивільного кодексу України юридичною особою публічного права визнається юридична особа, яка створюється розпорядчим актом Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим чи органу місцевого самоврядування».

Відповідно до абз. 1 ч. 1 ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» [4] не можуть мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам особи, зазначені в підпунктах «а», «в»–«з» п. 1 ч. 1 ст. 3 цього Закону. Зокрема, до них належать особи, уповноважені виконувати функцій держави або місцевого самоврядування: депутати місцевих рад, сільські, селищні, міські голови; міністри, інші відповідні керівники; державні службовці; посадові особи органів місцевого самоврядування.

Потрібно зазначити, що особи, які претендують на зайняття зазначених вище посад, зобов'язані повідомити керівництво про близьких їм осіб – працівників у цьому органі.

Отже, особи, зазначені в підпунктах «а», «в»–«з» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», не можуть мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. Відносини прямого підпорядкування близьких осіб завжди створюють умови для виникнення потенційного й реального конфлікту інтересів.

У Законі України «Про запобігання корупції» [4] наведені вище терміни вжито в такому значенні:

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

– близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права й обов'язки із суб'єктом, зазначеним у ч. 1 ст. 3 цього Закону (крім осіб, взаємні права й обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

Зауважимо, що близькі особи, в яких виникли відносини прямого підпорядкування, вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк; якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк із моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування; в разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває в підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Потрібно зазначити, що обмеження щодо заборони перебування в прямому підпорядкуванні близьких осіб не поширюється на керівників закладів освіти. Зокрема, Міністерство освіти і науки України в листі від 07 жовтня 2016 року № 1/11-13074 [9] зауважило, що особи, зазначені в підпунктах «а», «в»–«з» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», не можуть мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам (ч. 1 ст. 27 Закону). Отже, це обмеження не поширюється на керівників закладів освіти, оскільки вони належать до категорії осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених виконувати функції дер-

жави або місцевого самоврядування, а саме – посадових осіб юридичних осіб публічного права, яких не визначено в п. 1 ч. 1 ст. 27 Закону.

Крім того, в разі виникнення в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу НАЗК, якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо в діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше буде виявлено конфлікт інтересів (ч. ч. 5, 6 ст. 28 Закону).

Водночас на посадових осіб юридичних осіб публічного права поширюються вимоги ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» [4] щодо обов'язку вживати заходів щодо недопущення виникнення потенційного / реального конфлікту інтересів, а також щодо його врегулювання. Потрібно зазначити, що, зважаючи на законодавче визначення понять «потенційний конфлікт інтересів», «реальний конфлікт інтересів», відносини прямого підпорядкування завжди створюють умови для виникнення потенційного й реального конфлікту інтересів.

Зауважимо, що ч. 1 ст. 28 Закону передбачено, що особи, зазначені в п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 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 в якому виник конфлікт інтересів, відповідно;

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

– вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Тобто конфлікт інтересів завжди виникає в ситуації, коли особа перебуває в організаційній або правовій залежності від близької особи, коли особа має повноваження розв'язувати (брати участь у розв'язанні) питання щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням стосовно до близької особи. Прикладом конфлікту інтересів для закладів освіти є випадки, коли його керівник і будь-який працівник цього закладу є близькими особами. І в такій ситуації не має значення, що працівник закладу освіти може бути безпосередньо підпорядкований, адже повноваження керівника установи поширюються на весь без винятку трудовий колектив.

Отже, в разі виникнення конфлікту інтересів у посадових осіб закладів освіти, останні, на виконання вимог ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції», зобов'язані повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про це, безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого входить звільнення / ініціювання питання звільнення такої особи.

Також доцільно зауважити, що згідно з п. 15 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про запобігання корупції» надання роз'яснень із питань застосування актів законодавства щодо 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.

Для формування єдиного підходу осіб, уповноважених виконувати функції держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб до розуміння та дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, запроваджених Законом України «Про запобігання корупції», Національним агентством із питань запобігання корупції 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, затверджені Рішенням НАЗК від 14 липня 16 року № 2.

Відповідно до зазначених Методичних рекомендацій [10], «конфлікт інтересів» – це ситуація, за якої службова особа, виконуючи свої обов'язки, має приватний інтерес (особисту зацікавленість), який хоча й не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння, але здатний до цього призвести.

Незважаючи на те, що не кожний конфлікт між службовими повноваженнями й приватним інтересом може призвести до неправомірних рішень чи діянь, кожен із конфліктів інтересів може створити таку ситуацію у випадку, якщо не буде вчасно й належним чином задекларований, оцінений і врегульований.

На нашу думку, доцільно зазначити, що Законом України «Про запобігання корупції» [4] введено нове поняття, яке тісно пов'язане з питанням наявності конфлікту інтересів. Зокрема, приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, в тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, в тому числі ті, що виникають у зв'язку із членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (абз. 12 ч. 1 ст. 1 Закону).

І. Тітко вважає, що вживання терміна «приватний інтерес» підкреслює самостійність інтересів конкретної особи разом з інтересами суспільства й держави. Водночас приватні інтереси можуть як збігатися, так і не збігатися з публічними інтересами, бувши водночас абсолютно законними [11, с. 256].

Л. Радченко стверджує, що особливість приватного інтересу полягає в тому, що він завжди протистоїть суспільному. Приватний інтерес виявляє високу здатність до пристосування, мінливості своїх форм [12, с. 603].

Потрібно зазначити, що наявність чи відсутність в особи приватного інтересу до розв'язання певного питання в більшості випадків буде індикатором, що свідчитиме про конфлікт інтересів в особи.

Урегулювання конфлікту інтересів здійснюється вжиттям заходів зовнішнього й самостійного врегулювання конфлікту інтересів (ст. 29 Закону).

Самостійне врегулювання конфлікту інтересів здійснюється внаслідок позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів, що це підтверджують, безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого входить звільнення / ініціювання звільнення з посади.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється внаслідок:

– 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.

Переведення або звільнення особи у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється лише в разі, якщо конфлікт інтересів в її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований іншим шляхом (ст. 34 Закону).

У разі виникнення конфлікту інтересів у посадових осіб закладів освіти останні на виконання вимог ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» [4] зобов'язані повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про це безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого входить звільнення / ініціювання питання звільнення такої особи. Наприклад, якщо заклад освіти заснований органом місцевого самоврядування, то потрібно повідомляти такий орган про конфлікт інтересів, оскільки до його повноважень входить звільнення керівників комунальних установ.

Висновки. Отже, аналіз застосування норм законодавства щодо педагогічних працівників у випадку виникнення конфлікту інтересів надав можливість зробити такі висновки:

– у законодавстві про освітню діяльність немає чіткого положення для педагогічних працівників про те, щоб не допускати ситуації конфлікту інтересів і повідомляти про її виникнення, на відміну від законодавства, що регламентує діяльність публічних службовців;

– трудове законодавство України, допускаючи можливість звільнення працівників, які не вжили заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів, породжує нову неоднозначну ситуацію, коли роботодавець для того, щоб звільнити педагогічного працівника, повинен не тільки довести факти виникнення ситуації конфлікту інтересів і бездіяльності педагога для її врегулювання, а також наявність обставин, які дають підстави для втрати довіри до цього працівника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Замалетдинова Л.Р., Фахретдинова А.Б. Конфликт интересов в педагогической среде высшего заведения. *Вестник экономики, права и социологии.* 2016. № 1. С. 260–262.

2. Хиль М.В. Конфлікт інтересів керівників закладів освіти. *Молодий вчений.* 2019. № 4 (1). С. 161–164. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_ 2019_4(1)_40 (дата звернення: 25.10.2020).

3. Кодекс законів про працю України. 2-е вид., доопр. Київ, 1995. 280 с.

4. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII / *Верховна Рада України. Голос України.* № 206. 25 жовтня.

5. Поліщук О.В. Трудова династія : гордість трудового колективу чи порушення антикорупційного законодавства. URL : https://www.sunpp.mk.ua/ru/anti-corruption/trudova-dinastiya-gordist-trudovogo-kolektivu-chi-porushennya-antikorupciynogo (дата звернення: 25.10.2020).

6. Киеня Р.В. Управление конфликтами интересов как элемент кадровой политики. *Отдел кадров*. Апрель. 2012. № 4 (135). URL : http://www.otdelkadrov.by/number/2012/4/420127/ (дата звернення: 25.10.2020).

7. Дедов Д.И. Конфликт интересов. Москва : Волтерс Клувер, 2004. 288 с.

8. Проводина О.А. Актуальные проблемы законодательного регулирования конфликта интересов в сфере образования. *Юридические науки.* 2018. С. 188–192.

9. Щодо застосування у навчальних закладах Закону України «Про запобігання корупції» : Лист Міністерства освіти і науки України від 07 жовтня 2016 р. № 1/11-13074. URL : https://ips.ligazakon.net/document/MUS28390 (дата звернення: 25.10.2020).

10. Методичні рекомендації – щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів : рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 29 вересня 2017 р. № 839. URL : https://ips.ligazakon.net/ document/FN037811 (дата звернення: 30.10.2020).

11. Тітко І.А. Приватний інтерес як категорія кримінально процесуального права. *Вісник Національної академії правових наук України.* 2013. № 3 (74). С. 249–257.

12. Радченко Л.М. Політичні інтереси : поняття, функції, типологія. *Держава і право*. 2012. Вип. 56. С. 600–605.