

## СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

### WAYS OF ADJUSTMENT OF THE CONFLICT OF INTERESTS IN THE ACTIVITY OF PUBLIC ADMINISTRATION

Пастух І.Д.,

*кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри публічного управління та адміністрування  
Національної академії внутрішніх справ*

У статті висвітлено підходи законодавця щодо способів врегулювання конфлікту інтересів в діяльності публічної адміністрації. Констатується, що конфлікт інтересів може бути врегульований двома способами, по-перше, самостійно, тобто особою, у якої виник конфлікт інтересів, без залучення інших суб'єктів, по-друге, за допомогою зовнішнього впливу з боку інших уповноважених осіб виключно на осіб, у яких виник конфлікт інтересів. Наголошується на тому, що обрання конкретного заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів повинно здійснюватись об'єктивно, з урахуванням інтересів особи, у якої він виник, специфіки її службових повноважень, з метою недопущення порушень прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб.

Розтлумачено порядок та підстави для використання заходів зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів. Зазначається, що недопустимою є практика керівників органів, підприємств, установ та організацій переказувати обов'язки із зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів на особу, у якої такий конфлікт виник. Деталізовано способи їх застосування з урахуванням виду конфлікту, його тривалості, суб'єкта, у якого він виник, суб'єктів, уповноважених на його врегулювання, форми врегулювання тощо. Звертається увага на прогалини відповідного законодавства, визначаються конкретні пропозиції з їх усунення шляхом законодавчого закріплення форми рішення керівника про врегулювання конфлікту (рішення про усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, ухвалення рішення чи участі в його ухваленні в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів може бути ухвалено як в усній, так і в письмовій формі, рішення про застосування інших заходів зовнішнього врегулювання треба ухвалювати письмово), вимог щодо його організаційного рівня (рішення про здійснення повноважень під зовнішнім контролем керівником рівня не нижче, ніж керівник самостійного структурного підрозділу, у складі якого працює особа). Запропоновано для такого заходу, як усунення від виконання завдання, передбачити можливість керівника особисто ухвалювати рішення або вчиняти дії, що лягли в основу конфлікту.

**Ключові слова:** конфлікт інтересів, заходи зовнішнього врегулювання, заходи самостійного врегулювання, публічна адміністрація, усунення від виконання завдання, перегляд обсягу службових повноважень, здійснення повноважень під зовнішнім контролем.

The article covers the approaches of the legislator on how to resolve conflicts of interest in the activities of public administration. It is stated that the conflict of interests can be settled in two ways, firstly, independently, by person who has a conflict of interest without involving other subjects, and secondly, – by external influence by other authorized persons, solely on persons, in which there was a conflict of interest. It is noted that the election of a concrete measure of an external resolution of the conflict interests should be carried out objectively, taking into account the interests of the person in which it arose, the specifics of its official powers, in order to prevent violations of the rights, freedoms and legitimate interests of individuals and legal entities.

The order and grounds for using the measures of external and self-dependent conflict resolution of interests are explained. It is noted that the practice of heads of bodies, enterprises, institutions and organizations is inadmissible to transfer responsibilities for the external regulation of a conflict of interests on the person who has such a conflict. Methods of their application, taking into account the type of conflict, its duration, the subject, in which it arose, the subjects authorized to resolve it, the form of settlement, etc are detailed. Attention is drawn to the gaps in the relevant legislation, concrete proposals for their elimination are determined by means of legislative consolidation of the form of the decision of the head of the settlement of the conflict (the decision to remove a person from performing the assignment, committing an action, taking a decision or participating in its adoption in a real or potential conflict of interests may be taken both verbally and in writing, the decision on the application of other measures of external regulation should be taken in writing), requirements regarding its organizational level (the decision to exercise powers under external control should be head of the level not lower than the head of an independent structural unit, in which the person works). Proposed for such a measure, as a removal from the task, to provide the head of the person to make a decision or take actions that underlie the conflict.

**Key words:** conflict of interests, measures of external regulation, measures of self-dependent regulation, public administration, removal from execution of task, review of scope of official authority, implementation of authority under external control.

**Постановка проблеми.** Особа, яка вступає на публічну службу, бере на себе зобов'язання дотримуватися вимог, обмежень і заборон, пов'язаних з особливостями її проходженням. Однією з таких вимог є обов'язок вживати заходів щодо недопущення та врегулювання конфлікту інтересів. Серед праць, присвячених означеному питанню, можна виділити роботи таких авторів, як Т. Василевська, В. Галунько, О. Єщук, О. Онишук, С. Рівчаченко, О. Токар-Остапенко. Загалом можна зазначити, що проблемами протидії корупції у своїй діяльності цікавилися В. Александров, Т. Коломоєць, В. Колпаков, М. Мельник, Р. Мельник, І. Нуруллаєв, С. Рогульський, С. Стеценко, В. Тильчик, О. Ткаченко, Р. Тучак, М. Хавронюк, І. Яцків та ін. Водночас питання застосування заходів зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням виду конфлікту, його тривалості, суб'єкта, у якого він виник, та ін. спеціально не досліджувалися. З огляду на зазначене, метою наукової статті є визначення на основі аналізу чинного законодавства

наукових поглядів учених заходів зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів у діяльності публічної адміністрації.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до п. 1. ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. № 1700–VII (далі – Закон) [1], на суб'єктів публічної адміністрації (зокрема, осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб) поширюються вимоги, по-перше, вживати заходів щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів, по-друге, повідомляти у визначеному Законом порядку керівника або іншу особу про потенційний чи реальний конфлікт інтересів, що виник у службовця, по-третє, не вчиняти дій та не ухвалювати жодних рішень, поки не буде вжито заходів щодо врегулювання такого конфлікту. Яким чином варто вирішити конфлікт зазначено у ст. 29 Закону – це заходи зовнішнього та самостійного врегулювання. З їхнього змісту випливає, що конфлікт інтересів може бути врегу-

льований двома способами, по-перше, самостійно, тобто особою, у якій виник конфлікт інтересів, без залучення інших суб'єктів, по-друге, за допомогою зовнішнього впливу з боку інших уповноважених осіб (її керівників, Національного агентства із запобігання корупції (далі – НАЗК), інших визначених законом органів та посадових осіб) виключно на осіб, у яких виник конфлікт інтересів. Заходами зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів визначені: 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, ухвалення рішення чи участі в його ухваленні в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи ухваленням рішень; 3) обмеження доступу особи до певної інформації; 4) перегляду обсягу службових повноважень особи; 5) переведення особи на іншу посаду; 6) звільнення особи. Конкретних заходів самостійного врегулювання конфлікту інтересів розглядувана стаття не містить, лише зазначено, що результатом їх застосування має стати позбавлення відповідного приватного інтересу особи, що став однією із причин конфлікту [1].

Одразу варто зауважити, що залежно від виду законодавчого регулювання способів врегулювання конфлікту інтересів їх можна поділити на: а) загальні (передбачені Законом України «Про запобігання корупції»); б) спеціальні (мають свою специфіку, визначаються законами, які регулюють статус окремих осіб та засади організації відповідних органів, наприклад, голови держави, народних депутатів, членів уряду, голів центральних органів виконавчої влади, суддів, голів місцевих рад, їх депутатів та інших). Зважаючи на це, перелік заходів зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів, передбачений у ст. 29 Закону, не є вичерпним і може варіюватися залежно від особливостей проходження служби, здійснення трудової діяльності відповідних осіб та специфіки організації діяльності відповідних органів, підприємств установ та організацій. Зазначений перелік заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів також не є певною послідовністю їх застосування чи вибору. Обрання конкретного заходу залежить від низки чинників: виду конфлікту (потенційний або реальний), його тривалості (тимчасовий (разовий) або постійний), суб'єкта, у якого він виник (службовці державних органів, органів місцевого самоврядування, працівники інших юридичних осіб публічного права, особи, які надають публічні послуги тощо), суб'єктів, уповноважених на його врегулювання (керівники державних органів, органів місцевого самоврядування, державних і комунальних підприємств, установ, організацій їх підрозділів; колегіальні органи самостійно або за участі представника або органу НАЗК; громадські об'єднання), наявності (відсутності) згоди особи на застосування щодо неї певного заходу, форми врегулювання (усна чи письмова) тощо. Розглянемо їх більш детально.

Незважаючи на те, що норми ч. 1 ст. 29 Закону не конкретизують вид конфлікту інтересів, щодо якого будуть застосовані заходи зовнішнього врегулювання (хоча в наступних статтях Закону вони зазначені), варто наголосити на тому, що мета їх застосування – врегулювання – може бути досягнута щодо потенційного конфлікту, про який повідомлено, за відсутності впливу приватного інтересу на об'єктивність або неупередженість ухвалення рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання службових повноважень. В іншому випадку – відбувається порушення законодавства щодо конфлікту інтересів, а заходи врегулювання будуть спрямовані на недопущення виникнення потенційних чи реальних конфлікту інтересів у майбутньому.

Конфлікти тимчасового (разового) характеру врегулюються таким заходом, як усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, ухвалення рішення чи участі

в його ухваленні в умовах конфлікту інтересів (п. 1 ч. 1. ст. 29 Закону). Ті конфлікти, що мають постійний характер, врегулюються іншими заходами, передбаченими п. п. 3–6 ч. 1 ст. 29 Закону. За допомогою такого заходу, як зовнішній контроль за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи ухвалення рішень, можуть бути врегульовані конфлікти як тимчасового, так і постійного характеру (п. 2 ч. 1. ст. 29).

Специфіка суб'єкта, у якого виник конфлікт інтересів, зумовлює вибір заходу уповноваженої особи на його врегулювання. Такі заходи, як переведення особи на іншу посаду, а також її звільнення, застосовуються тільки керівником органу, підприємства, установи, організації. Рішення про застосування інших заходів зовнішнього врегулювання може бути ухвалено також безпосереднім керівником особи.

Рішення про усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, ухвалення рішення чи участі в його ухваленні в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів може бути ухвалено як в усній, так і в письмовій формі. Рішення про застосування інших заходів зовнішнього врегулювання ухвалюються письмово.

Обрання конкретного заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів повинно здійснюватись об'єктивно, з урахуванням інтересів особи, у якій він виник, специфіки її службових повноважень, з метою недопущення порушень прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб. У будь-якому разі обрання того чи іншого заходу має бути достатнім для врегулювання конфлікту інтересів (тобто впорядкування діяльності відповідних осіб) і водночас мінімально можливим втручанням у виконання ними своїх службових або представницьких повноважень [2, с. 243]. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів є сферою відповідальності керівника, іншої уповноваженої особи або органу, рівень яких дозволяє і зобов'язує вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів в особи, яка про нього повідомила. Порушенням законодавства варто визнавати рішення, вказівки повідомленої про конфлікт уповноваженої особи про необхідність самостійного врегулювання конфлікту особою, у якій він виник, якщо щодо нього передбачено застосування заходів зовнішнього врегулювання.

У ч. 2 ст. 29 Закону встановлено сукупність вимог щодо самостійного врегулювання конфлікту інтересів: 1) особа врегулює реальний чи потенційний конфлікт інтересів; 2) заходи з врегулювання конфлікту вживаються особою, у якій виник конфлікт; 3) особа, у якій виник конфлікт, може і здатна його врегулювати самостійно; 4) врегулювання здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу; 5) позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування; 6) надання безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, підтверджуючих документів про позбавлення відповідного приватного інтересу. Незважаючи на те, що конкретні заходи такого способу врегулювання конфлікту закон не визначає, їх прикладом є передача в управління іншій особі належних службовцям підприємства та корпоративних прав установленим законом порядком (ст. 36 Закону).

Розглянемо більш конкретно заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів. Так, усунення від виконання завдання, вчинення дій, ухвалення рішення чи участі в його ухваленні полягає в передачі повноважень з ухвалення рішення чи вчинення дії від особи, у якій виник конфлікт, іншому працівникові. Такий захід може бути застосований лише за сукупності таких умов: 1) за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) коли конфлікт інтересів має виключно тимчасовий характер; 3) застосовується за рішенням керівника відповідного

органу, підприємства, установи, організації або керівника відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа; 4) є можливість залучення до ухвалення рішення або вчинення дій, що створили ситуацію конфлікту, іншого працівника відповідного органу, підприємства, установи, організації. Стосовно останньої умови варто зазначити, що даний перелік осіб доцільно розширити додаванням особи керівника, що ухвалює рішення, який може врегулювати конфлікт шляхом особистого ухвалення рішення або виконання дії, що є конфліктними.

Форма рішення керівника про залучення до ухвалення рішення або вчинення відповідних дій інших працівників, як і про усунення відповідного працівника від їх виконання, законом не встановлена, що свідчить про те, що воно може бути ухвалене як усно, так і письмово. Вибір відповідної форми залежить від того, яким чином на працівника були покладені обов'язки щодо виконання дій чи ухвалення рішень, що спричинили конфлікт інтересів. Якщо конфлікт виник унаслідок отримання усних вказівок керівника або поточного виконання службових повноважень, під час яких виникла суперечність із приватним інтересом особи, і про нього було повідомлено усно, то і рішення про усунення та залучення іншого працівника може бути ухвалено в усній формі, що, звісно, не виключає застосування письмової форми. У випадках, коли про конфлікт повідомлено керівника письмово, виконання повноваження покладено на працівника розпорядчим актом (наприклад, наказом про проведення перевірки діяльності суб'єкта господарювання, про включення до складу атестаційної комісії, письмовим дорученням тощо), то і рішення відповідного керівника про застосування розглядуваного заходу зовнішнього врегулювання варто ухвалювати письмово.

*Обмеження доступу до інформації* як захід зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів має багато спільних рис із попереднім заходом – застосовується за наявності потенційного чи реального конфлікту інтересів, за рішенням керівника відповідного органу або керівника відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа, є можливість залучення до роботи з відповідною інформацією, що створює ситуацію конфлікту, іншого працівника. Відмінними рисами є, по-перше, вид конфлікту (лише довготривалий, постійного характеру, у випадках, коли конфлікт має разовий характер, варто застосовувати такий захід, як усунення від виконання завдання, вчинення дій), по-друге, є можливість продовження належного виконання особою, обмеженою в доступі до інформації, повноважень на посаді.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про інформацію», інформацією є будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді [3]. Тому обмеженню доступу здійснюється до інформації, а не документа, що її містить.

Закон не встановлює, до якої саме інформації обмежується доступ. Звісно, мова має йти про ту інформацію, яку не можна отримати у вільному доступі. Навіть якщо особа під час виконання службових повноважень отримує доступ до певної інформації, що становить для неї приватний інтерес, за допомогою службового електронного цифрового підпису або ключа, але така інформація може бути отримана з відкритих реєстрів або баз даних (наприклад, Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, Електронної системи розкриття інформації учасників фондового ринку тощо), обмеження доступу до такої інформації конфлікт інтересів не врегулює. Обмежуватися має доступ, наприклад, до службової інформації, що міститься в документах, внутрішній службовій кореспонденції, доповідних записках, що пов'язані зі здійсненням контролю-наглядових повноважень, ухваленням рішень, або зібрана у процесі оперативного-розшукової або іншої діяльності,

яку не віднесено до державної таємниці. Водночас робота особи має бути постійно пов'язана з доступом до певного виду інформації, що є сферою її приватного інтересу.

Тому рішення керівника про обмеження доступу особи до певної інформації має містити: обґрунтування для застосування цього заходу; конкретний перелік інформації, доступ до якої обмежується, та вказівку на заходи, за допомогою яких це буде реалізовуватися (наприклад, вилучення електронного ключа); термін дії обмеження (якщо відомий час, коли конфлікт інтересів втратить свою актуальність); дані про особу, якій доручається робота з відповідною інформацією. З урахуванням викладеного, зазначене рішення варто ухвалювати в письмовій формі.

*Перегляд обсягу службових повноважень* полягає у вилученні (заміні на інші) із функціональних обов'язків тих повноважень особи, під час виконання яких виникає конфлікт інтересів. Він може бути застосований лише за наявності сукупності таких умов: 1) за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) якщо конфлікт інтересів має постійний характер і пов'язаний із конкретним повноваженням особи; 3) застосовується за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа; 4) перегляд обсягу не виключає можливість продовження виконання особою інших повноважень за посадою; 5) повноваженнями, що були виключені в особи, можуть бути наділені інші працівники органу, підприємства, установи, організації. Цей захід зовнішнього контролю варто відрізнити від таких: обмеження доступу до інформації (ст. 31 Закону) переведенням особи на іншу посаду (ст. 34 Закону); зміна істотних умов державної служби (ст. 43 Закону «Про державну службу»); переведення на іншу роботу, зміна істотних умов праці (ст. 32 Кодексу законів про працю). Рішення про перегляд обсягу службових повноважень особи ухвалюється в письмовій формі.

*Переведення, звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів.* Спільними рисами цих заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів є те, що вони застосовуються за реального чи потенційного конфлікту інтересів, що має постійний характер, і лише за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації. Рішення про переведення особи на іншу посаду, крім зазначеного, ухвалюється тоді, коли не можуть бути застосовані інші заходи врегулювання конфлікту, водночас вільною є інша посада, яка відповідає особистим та професійним якимось особі. Як бачимо, Закон не конкретизує, на яку саме посаду треба переводити особу. Відповідь на це питання міститься в законодавстві, що визначає особливості проходження певного виду служби або трудової діяльності. Так, особи, на яких поширюється дія Закону України «Про державну службу», можуть бути переведені без обов'язкового проведення конкурсу на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому або іншому державному органі, зокрема в іншому населеному пункті. Рівнозначною визнається посада державної служби, що належить до однієї групи оплати праці з урахуванням юрисдикції державного органу. Відповідно нижчою посадою варто вважати посаду, яка належить до нижчої групи оплати праці, а також посаду з нижчим рівнем юрисдикції, хоча і в межах однієї групи оплати праці. Якщо державний службовець був призначений на посаду без конкурсу, то на вищу посаду без проведення конкурсу він не може бути переведений.

Закон також визначає, що переведення особи на іншу посаду може відбуватися лише за її згодою.

Звільнення із займаної посади особи, у якій виник конфлікт інтересів, є найбільш суворим заходом зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, який, крім зазначених умов, застосовується, коли конфлікт неможливо врегулювати в будь-який інший спосіб, зокрема через

відсутність згоди особи на переведення на іншу посаду, відсутність таких посад або небажання позбавитися приватного інтересу, що став причиною конфлікту.

Переведення та звільнення особи найчастіше застосовуються тоді, коли конфлікт інтересів пов'язаний із відносинами прямого підпорядкування між близькими або іншими особами, пов'язаними приватним інтересом.

Як і щодо попередніх заходів врегулювання конфлікту інтересів форма рішення законом не визначена. Звісно, вона має бути лише письмовою.

Здійснення повноважень під зовнішнім контролем є особливим заходом зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів. Ця особливість проявляється в тому, що службовець, незважаючи на наявний у нього приватний інтерес, ухвалює рішення та вчиняє дії в умовах потенційного конфлікту інтересів, але за рішенням керівника у визначеній ним формі контролю. Основна мета цього заходу – унеможливлення впливу приватного інтересу особи на об'єктивність або неупередженість ухвалення рішень, або на вчинення чи невчинення дій. Він застосовується за сукупності таких умов: 1) за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) конфлікт інтересів має тимчасовий характер, а в деяких випадках і постійний; 3) неможливо застосувати такі заходи врегулювання конфлікту інтересів, як усунення особи від виконання завдання, обмеження доступу до інформації і перегляд її службових повноважень; 4) відсутні підстави для переведення особи на іншу посаду або для її звільнення.

У ст. 33 Закону не визначено, хто саме уповноважений ухвалювати рішення про застосування зовнішнього контролю. Тому воно може бути ухвалене як керівником органу, підприємства, установи, організації, так і керівником відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа. Виходячи зі змісту розглядуваного заходу врегулювання та вимог до його оформлення, рішення про його застосування доцільно ухвалювати керівником рівня не нижче, ніж керівник самостійного структурного підрозділу, у складі якого працює особа.

Вибір конкретної форми зовнішнього контролю, що визначені Законом, здійснюється з урахуванням особливостей конфлікту інтересів, що виник, рішення та/або дії, яку треба вчинити, компетентності осіб, які залучаються до контролю, вимог до якості виконуваної роботи, досвіду роботи працівника тощо.

Так, *перевірка працівником, визначеним керівником, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що ухвалюються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом із питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів*, полягає у здійсненні таким працівником наступного (ретроспективного) контролю шляхом аналізу ухвалених особою, яка повідомила про конфлікт інтересів, рішень чи вчинених дій на предмет їх об'єктивності, законності, відповідності іншим вимогам. Дана форма контролю може бути застосована й щодо перевірки діяльності колегіального органу, крім випадків, коли неучасть особи, у якій виник конфлікт інтересів, призведе до втрати правомочності такого органу.

Така форма контролю, як *виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та ухвалення*

*нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника*, полягає у здійсненні визначеним працівником поточного (оперативного) контролю шляхом безпосереднього спостереження за діями, що вчиняються, та рішеннями, що ухвалюються, у «режимі реального часу» (у тандемі) з метою оперативного виявлення і своєчасного припинення порушень, що можуть виникнути внаслідок впливу приватного інтересу на їхню об'єктивність або неупередженість.

Остання форма зовнішнього контролю – *участь уповноваженої особи Національного агентства з питань запобігання корупції в роботі колегіального органу у статті спостерігача без права голосу*. Вона застосовується тоді, коли неучасть особи, яка повідомила про конфлікт і входить до складу колегіального органу, в ухваленні рішень цим органом призведе до втрати його правомочності. Рішення про застосування цієї форми ухвалюється відповідним колегіальним органом. У рішенні визначається лише форма зовнішнього контролю, про що повідомляється Національне агентство з питань запобігання корупції, яке, у свою чергу, визначає уповноважену особу, що братиме участь у роботі колегіального органу в ролі спостерігача. Хоча участь такої особи в голосуванні виключається, під час роботи колегіального органу нею можуть бути вчинені порушення законодавства у сфері запобігання та протидії корупції.

Законодавцем визначено основні вимоги до змісту рішення про здійснення зовнішнього контролю. У ньому визначаються конкретна форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, учиненням нею дій чи ухвалення рішень. З урахуванням цього найбільш оптимальною формою ухваленого керівником рішення щодо застосування зовнішнього контролю має бути письмовий розпорядчий акт, який має визначену процедуру підготовки та реєстрації.

З урахуванням зазначеного можна констатувати, що, незважаючи на широку базу правового забезпечення та тлумачення заходів зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів, існують практичні проблеми з їх застосування, пов'язані із прогалинами в деталізації таких заходів, визначенні форм рішення керівника, вимог щодо організаційного рівня такого керівника тощо. Заходом з їх усунення має стати законодавче закріплення форми рішення про застосування заходів зовнішнього врегулювання: для рішення про усунення особи від виконання завдання, учинення дій, ухвалення рішення чи участі в його ухваленні, варто передбачити можливість керівника, незалежно від наявності/відсутності іншого працівника, особисто ухвалювати рішення або виконувати дії, що лягли в основу конфлікту. Передбачити, що ухвалювати рішення про здійснення повноважень під зовнішнім контролем може керівник рівня не нижче, ніж керівник самостійного структурного підрозділу, у складі якого працює особа.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700–VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Ст. 2474.
2. Науково-практичний коментар до Закону України «Про запобігання корупції» / наук. ред. М. Хавронюк. Київ : Ваіте, 2018. 472 с.
3. Про інформацію : Закон України від 2 жовтня 1992 р. № 2658–XI. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.