

## ПАМ'ЯТКА

### про порядок прийняття, розгляду, здійснення перевірки повідомлень про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією порушень у КНП «ЦПМД м.Бахмута»

Відповідно до ст. 53<sup>1</sup> Закону організації зобов'язані забезпечити функціонування внутрішніх каналів для повідомлення та розгляду повідомлень.

Згідно з ч. 1 ст. 53<sup>9</sup> Закону до повноважень уповноваженої особи з питань запобігання та протидії корупції, зокрема, належать організація роботи внутрішніх каналів повідомлення, отримання та організація розгляду повідомленої через такі канали інформації.

Для повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією порушень у КНП «ЦПМД м.Бахмута» створено електронну поштову скриньку [yuristcpmd.Bahmut2024@gmail.com](mailto:yuristcpmd.Bahmut2024@gmail.com)

**ТАКОЖ!** Подання повідомлень (у тому числі анонімних) через внутрішні канали повідомлення здійснюється через відкритий для цілодобового доступу Портал та спеціальні телефонні лінії.

Ви можете повідомити про корупцію до НАЗК за телефоном [+38\(044\)200-06-91](tel:+380442000691) та на пошту: [anticor\\_reports@nazk.gov.ua](mailto:anticor_reports@nazk.gov.ua).

**Портал** – інформаційно-комунікаційна система, яка має комплексну систему захисту інформації з підтвердженою відповідністю згідно із [Законом України](#) «Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах», що забезпечує обмін даними з викривачем за допомогою мережі Інтернет, збирання, зберігання, використання, захист, облік, пошук, узагальнення повідомлень про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону, а також іншої інформації, в тому числі про статус викривачів, стан та результати розгляду їх повідомлень про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень [Закону](#).

Функціонування Порталу передбачає обробку персональних даних, якщо вони повідомлені викривачем, а також персональних даних осіб, які мають доступ до Порталу, у цілях забезпечення захисту викривачів,

проведення належної перевірки за повідомленнями викривачів та виконання функції адміністратора. Обробка зазначених даних здійснюється на підставі Закону та не потребує згоди суб'єктів персональних даних.

Портал гарантує викривачам дотримання умов конфіденційності та анонімності, а також забезпечує доступ до інформації про стан та результати розгляду їх повідомлень. Держателем та відповідальним за адміністрування Порталу є Національне агентство, яке встановлює порядок його ведення та здійснює захист інформації, що міститься в Порталі.

При цьому доступ до Порталу мають викривачі в частині здійснення ними повідомлень та отримання інформації про стан і результати їх розгляду, Голова та службовці Національного агентства відповідно до їх повноважень, визначених Законом, керівники та уповноважені особи організацій у частині повідомлень викривачів, розгляд яких віднесено до їх повноважень відповідно до Закону, інші уповноважені особи в частині інформації про статус викривачів у разі звернення викривача для отримання безоплатної правничої чи психологічної допомоги, визначеної Законом.

Таким чином, з метою забезпечення функціонування внутрішніх каналів організації підключаються до Порталу у визначеному Національним агентством порядку з урахуванням черговості підключення, а також забезпечують функціонування спеціальної телефонної лінії.

Робота авторизованих користувачів з Порталом здійснюється працівниками організацій, підключених до Порталу через особисті електронні кабінети, зокрема: керівника організації; в.о. керівника організації, керівника уповноваженого підрозділу; уповноваженої особи; оператора спеціальної телефонної лінії.

Авторизовані користувачі мають доступ до внутрішньої частини Порталу згідно з їх повноваженнями через електронні кабінети; вносять інформацію щодо повідомлення, здійсненого без використання Порталу; вносять до Порталу інформацію про: статус повідомлення, статус викривача, результати попереднього розгляду, а також дисциплінарного провадження (якщо воно проводилося).

У випадках, якщо особа використала зовнішні канали повідомлення та/або інші способи здійснення повідомлення (наприклад: направлення повідомлення, у тому числі анонімного, у паперовому або електронному вигляді, здійснення повідомлення на особистому прийомі, через спеціальну телефонну лінію тощо), така інформація не пізніше наступного робочого дня з моменту її виявлення вноситься до Порталу уповноваженими підрозділами (уповноваженими особами) організацій.

Варто звернути увагу, що до моменту підключення організацій до Порталу в організаціях продовжують приймати повідомлення через канали повідомлень, створені до прийняття рішення Національного агентства про початок роботи Порталу.

Відповідно до ч. 3 ст. 53<sup>2</sup> Закону повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень цього Закону, здійснене через зовнішні або внутрішні канали повідомлення такої інформації, підлягає попередньому розгляду уповноваженою особою у *строк не більше десяти робочих днів* з дня внесення цієї інформації до Єдиного порталу повідомлень викривачів.

З урахуванням графіка черговості підключення організацій до Порталу організації, які ще не підключені до Порталу, мають розглядати повідомлення, які надійшли будь-якими каналами повідомлень, у строки, визначені ст. 53<sup>2</sup> Закону, з дня надходження такого повідомлення до організації.

У разі якщо під час попереднього розгляду повідомлення встановлено, що воно не відповідає вимогам цього Закону, його подальший розгляд здійснюється у порядку, визначеному для розгляду звернень громадян, про що інформується особа, яка здійснила повідомлення.

Усі повідомлення, які отримані організаціями з дати початку роботи Порталу до моменту їх фактичного підключення до Порталу, мають бути внесені до Порталу *протягом 40 робочих днів* з моменту надання Національним агентством доступу керівнику організації до Порталу.

*Відповідно до ч. 2 ст. 53<sup>2</sup> Закону вимоги до повідомлень (у тому числі анонімних) та порядок їх розгляду визначаються Законом. **Повідомлення підлягає розгляду, якщо наведена у ньому інформація містить фактичні дані, що вказують на можливе вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону, які можуть бути перевірені.***

*Так, в абз. 6 та 11 ч. 1 ст. 1 Закону передбачено такі види правопорушень: **корупційне правопорушення** – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у [ч. 1 ст. 3](#) Закону, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність (зокрема, відповідно до примітки до ст. 45 КК України корупційними кримінальними правопорушеннями вважаються кримінальні правопорушення, передбачені ст.ст. 191, 262, 308, 312, 313, 320, 357, 410, у випадку їх вчинення шляхом зловживання службовим становищем, а також кримінальні правопорушення, передбачені ст.ст. 210, 354, 364, 364<sup>1</sup>, 365<sup>2</sup>, 368, 368<sup>3</sup>, 368<sup>4</sup>, 368<sup>5</sup>, 369, 369<sup>2</sup> КК України); **правопорушення, пов'язане з корупцією** – діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, зазначеною у [ч. 1 ст. 3](#) Закону, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.*

**Інші порушення Закону** – це порушення встановлених Законом вимог, заборон та обмежень, які не підпадають під корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення та за які особа може нести дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Згідно з пп. 6, 8 ч. 6 ст. 13<sup>1</sup> Закону одним із основних завдань уповноважених підрозділів (уповноваженої особи) є розгляд повідомлень про порушення вимог Закону, у тому числі на підвідомчих підприємствах, в установах та організаціях, а також інформування керівника відповідного органу спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції про факти порушення законодавства у сфері запобігання і протидії корупції.

Таким чином, саме на уповноважений підрозділ (уповноважену особу) відповідного органу *покладено обов'язок розгляду повідомлень*, отриманих внутрішніми каналами, оцінка наявності фактичних даних у повідомленні.

Крім того, *в юридичних особах, зазначених у ч. 2 ст. 62 Закону*, розгляд повідомлень зазвичай покладається на особу, відповідальну за реалізацію антикорупційної програми.

*Під час попереднього розгляду повідомлення уповноважені підрозділи (уповноважені особи) відповідно до ч. 2 ст. 53<sup>9</sup> Закону мають право:*

- **витребувати** від інших структурних підрозділів організації документи, у тому числі ті, що містять інформацію з обмеженим доступом (крім державної таємниці), та робити їх копії;
- **викликати** та опитувати осіб, дій або бездіяльності яких стосуються повідомлені викривачем факти, у тому числі керівника, заступників керівника організації;
- **вносити** подання керівнику організації про притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності за порушення Закону;
- **виконувати** інші визначені законом повноваження, спрямовані на всебічний розгляд повідомлень викривачів та захист їхніх прав та свобод.

Попередній розгляд повідомлень, поданих через зовнішні або внутрішні канали повідомлення, відбувається у строк *не більше десяти робочих днів* з дня внесення інформації до Порталу.

Якщо під час попереднього розгляду повідомлення встановлено, що воно не відповідає вимогам Закону (*тобто не містить фактичних даних, які можуть бути перевірені*), його подальший розгляд здійснюється у порядку, визначеному для розгляду звернень громадян, про що інформується особа, яка здійснила повідомлення (абз. 2 ч. 3 ст. 53<sup>2</sup> Закону). У такому випадку виконавцем повідомлення слід визначити відповідний структурний підрозділ.

У разі якщо під час попереднього розгляду повідомлення встановлено, що воно *не належить до компетенції організації*, до якої надійшло, його розгляд припиняється. Про це необхідно поінформувати особу, яка здійснила

повідомлення, та роз'яснити, до компетенції якого органу або юридичної особи належить розгляд чи розслідування фактів, викладених у повідомленні (абз. 3 ч. 3 ст. 53<sup>2</sup> Закону).

У разі якщо під час проведення попереднього розгляду *виявляються ознаки корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією*, матеріали передаються відповідному спеціально уповноваженому суб'єкту у сфері протидії корупції або Державному бюро розслідувань (абз. 7 ч. 3 ст. 53<sup>2</sup> Закону).

При цьому відповідно до ч. 6 ст. 53 Закону посадові і службові особи організацій у разі виявлення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи одержання повідомлення про вчинення такого правопорушення працівниками відповідної організації зобов'язані у межах своїх повноважень вжити заходів щодо припинення такого правопорушення *та негайно, протягом 24 годин*, письмово повідомити про його вчинення спеціально уповноважений суб'єкт у сфері протидії корупції (з урахуванням положень ст. 216 КПК України та ст. 255 КУпАП).

У такому випадку під «працівниками відповідної організації» потрібно розуміти працівників самої організації, а також підвідомчих організації працівників підприємств, установ та організацій.

Таким чином, повідомлення спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції може бути здійснено як при отриманні повідомлення, так і при виявленні порушень під час попереднього розгляду такого повідомлення (за результатами проведеної перевірки чи розслідування викладених у повідомленні фактів).

У разі непідтвердження фактів, викладених у повідомленні, керівник або працівник уповноваженого підрозділу (уповноважена особа), відповідальна за проведення попереднього розгляду, може підготувати висновок (довідку, доповідну або службову записку) на ім'я керівника органу про те, що викладені у повідомленні відомості не підтвердились.

Якщо за результатами попереднього розгляду повідомлення викладена у ньому інформація підтверджується, *винні особи притягаються до дисциплінарної відповідальності* уповноваженим на це суб'єктом організації.

У такому випадку керівник або працівник уповноваженого підрозділу (уповноважена особа) має право внести подання керівнику організації, у якому зазначити результати попередньої перевірки та наголосити на необхідності притягнення винної особи до дисциплінарної відповідальності за порушення Закону.

Дисциплінарне провадження за повідомленням проводиться у строк *не більше 30 днів* з дня завершення попереднього розгляду. Якщо в зазначений строк перевірити повідомлену інформацію неможливо, строк

дисциплінарного провадження *може бути продовжено до 45 днів*. Повторне продовження строку внутрішньої перевірки не допускається.

Водночас процедура здійснення дисциплінарних проваджень стосовно окремих категорій посад регулюється спеціальним законодавством (Законами України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», Дисциплінарним статутом служби цивільного захисту, Дисциплінарним статутом Збройних Сил України, Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ, Дисциплінарним статутом Національної поліції України тощо).

При цьому в проекті наказу (розпорядження) про притягнення особи до дисциплінарної відповідальності за вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень вимог Закону, який готує кадрова служба та візує уповноважена особа, рекомендуємо *вказувати, які саме вимоги Закону порушено* (із зазначенням конкретної статті Закону).

*Звертаємо увагу, що відповідно до абз. 9 ч. 3 ст. 53<sup>2</sup> Закону особі, яка здійснила повідомлення, надається детальна інформація про результати попереднього розгляду, а також дисциплінарного провадження (якщо воно проводилося) у триденний строк з дня завершення відповідного розгляду чи провадження.*

Крім загального порядку перевірки повідомлення, ст. 53<sup>2</sup> Закону передбачає *окремий порядок розгляду для повідомлень залежно від суб'єкта*, про якого повідомляється, чи інформації, яка міститься в повідомленні.

Якщо повідомлення подане стосовно уповноваженої особи організації, до якої воно надійшло, порядок розгляду такого повідомлення визначається керівником відповідної організації (абз. 4 ч. 3 ст. 53<sup>2</sup> Закону).

Під «уповноваженою особою» у цьому випадку слід розуміти керівника уповноваженого підрозділу або уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції.

Керівник організації може визначити відповідальним за розгляд повідомлення інший структурний підрозділ організації (юридичну службу, підрозділ внутрішнього контролю або власної безпеки).

У разі якщо повідомлення містить інформацію про вчинення уповноваженою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, керівник організації зобов'язаний у межах своїх повноважень вжити заходів щодо припинення такого правопорушення та *негайно, протягом 24 годин*, письмово повідомити про його вчинення спеціально уповноважений суб'єкт у сфері протидії корупції.

*Про результати розгляду повідомлення обов'язково інформується особа, яка здійснила повідомлення.*

- Якщо повідомлення подано стосовно керівника організації, таке повідомлення у триденний строк надсилається суб'єкту, уповноваженому

здійснювати розгляд чи розслідування фактів, викладених у повідомленні, про що інформується особа, яка здійснила повідомлення (абз. 5 ч. 3 ст. 53<sup>2</sup> Закону). Таким суб'єктом може бути керівник органу вищого рівня, спеціально уповноважений суб'єкт у сфері протидії корупції або орган досудового розслідування.

Відповідно до ч. 1 ст. 53<sup>1</sup> Закону органи Національної поліції, прокуратури, Національне антикорупційне бюро України, Державне бюро розслідувань та Національне агентство зобов'язані забезпечити функціонування внутрішніх і регулярних каналів повідомлення.

Інформація, отримана такими суб'єктами через регулярні канали повідомлення, *вноситься до Порталу уповноваженими на це особами відповідних суб'єктів.*

Варто зазначити, що, оскільки *Законом не визначено вимог до регулярних каналів повідомлень*, рекомендуємо при створенні таких каналів повідомлення забезпечити їх цілодобову доступність, безоплатність та зручність використання (такими каналами можуть бути, зокрема: спеціальна телефонна лінія, електронна скринька, онлайн-форма повідомлення, розміщена на вебсайті організації, тощо).

Отримана регулярними каналами або направлена з організації інформація про можливі факти кримінальних правопорушень, одержана органами досудового розслідування, розглядається в порядку, визначеному КПК України (абз. 10 ч. 3 ст. 53<sup>2</sup> Закону).

Крім того, отримана регулярними каналами чи направлена з організацій інформація про можливі факти адміністративних правопорушень, пов'язаних з корупцією, одержана органами, уповноважені особи яких мають право складати протоколи про відповідні адміністративні правопорушення, розглядається в порядку, визначеному законом.

Такими органами відповідно до ст. 255 КУпАП є *Національне агентство* (в частині правопорушень, вчинених службовими особами, які займають відповідальне та особливо відповідальне становище) *та органи Національної поліції* (за винятком правопорушень, вчинених службовими особами, які займають відповідальне та особливо відповідальне становище).

### **Гарантії захисту трудових прав викривача:**

*-Заборона відмови у прийнятті на роботу, укладенні чи продовженні договору, трудового договору (контракту) у зв'язку з повідомленням*

Відповідно до ст. 43 Конституції України і ст. 22 КЗпП забороняється

необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.

Необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також відмова з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника, або випадків, коли стан його здоров'я не відповідає вимогам роботи, на яку працівник претендує.

Якщо особа здійснила повідомлення під час проходження конкурсу на зайняття посади, прийняття/відбір на роботу/службу, то на таку особу поширюється гарантія щодо заборони відмови у прийнятті на роботу, за умови наявності зв'язку між повідомленням і відмовою в прийнятті на роботу.

Крім того, викривачу не може бути відмовлено в укладенні чи продовженні договору, трудового договору (контракту) у зв'язку з повідомленням.

Так, неукладення/непродовження на новий строк договору/контракту або укладення на суттєво менший строк трудового договору (контракту) з викривачем, у той час як з іншими працівниками, що мають такий самий досвід роботи та кваліфікацію, договір/контракт було продовжено/укладено, вважається порушенням прав викривача та вимог Закону.

### ***- Заборона звільнення викривача чи примушення до звільнення у зв'язку з повідомленням.***

Однією з гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений в абз. 7 [ст. 5<sup>1</sup> КЗпП](#) правовий захист від незаконного звільнення.

Відповідно до ч. 6 ст. 32 КЗпП працівник, який здійснив повідомлення, не може бути звільнений чи змушений до звільнення у зв'язку з таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрозі таких заходів впливу.

Випадки, в яких трудовий договір може бути розірваний з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, зазначені у ст.ст. 40, 41 КЗпП.

Водночас звільнення є незаконним і порушує права викривача, якщо керівник або роботодавець не доведе в суді відсутність причинно-наслідкового зв'язку між здійсненим викривачем повідомленням та його звільненням.

Під примушенням до звільнення слід розуміти прямі або опосередковані дії керівника або роботодавця, що спрямовані на схилення викривача до звільнення з роботи за власним бажанням (ст.ст. 38, 39 КЗпП)



чи звільнення за угодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП).

Зокрема, як примушення до звільнення можуть розглядатися:

- погроза звільнення викривача у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній ним посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, при тому що до набуття працівником статусу викривача не виникало будь-яких зауважень до його кваліфікації чи до виконуваної ним роботи;
  - безпідставне притягнення викривача до дисциплінарної відповідальності;
  - вчинення зі сторони керівника, роботодавця чи суб'єкта призначення дій або бездіяльності, спрямованих на створення умов, за яких викривач не може виконувати свої трудові обов'язки (наприклад, ненадання доступу до електронної системи документообігу установи; ненадання доступу до робочого місця; невидання розпорядчих документів на відрядження; затримка призначення осіб, які є обов'язковими для належного виконання повноважень);
  - здійснення психологічного тиску на викривача (наприклад, проведення зборів трудового колективу з метою публічного засудження дій викривача, розміщення в корпоративних месенджерах відомостей, які принижують або ганьблять людські або професійні якості викривача);
  - здійснення тиску на викривача через профспілкові організації;
  - погроза зверненням до суду з позовом до викривача про захист честі, гідності чи ділової репутації;
- 
- ненадання відпусток, премій тощо.

Вказані дії також можуть бути вчинені не лише безпосередньо керівником або роботодавцем, але й іншими особами. Тобто йдеться про створення викривачеві некомфортних умов для виконання ним трудових обов'язків.

***- Заборона притягнення викривача до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з повідомленням***

Підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто невиконання або неналежне виконання ним своїх посадових обов'язків, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

Загальні засади притягнення до дисциплінарної відповідальності містяться в ст.ст. 147 – 152 КЗпП.

Відповідно до ч. 6 ст. 32 КЗпП працівник, який здійснив повідомлення, не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з

таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрозі таких заходів впливу.

Таким чином, застосування до викривача дисциплінарного стягнення є незаконним та порушує права викривача, якщо керівник, роботодавець або суб'єкт призначення не доведе в суді відсутність причинно-наслідкового зв'язку між здійсненим викривачем повідомленням та притягненням його до дисциплінарної відповідальності.

Це стосується також і випадків, коли дисциплінарне стягнення застосовується до викривача не його керівником або роботодавцем, а іншим органом з відповідними повноваженнями, зокрема, у таких випадках:

- 1) дисциплінарне провадження щодо викривача ініціював його керівник або роботодавець чи особа, підлегла керівнику або роботодавцю, або іншим чином пов'язана з керівником або роботодавцем;
- 2) керівник або роботодавець викривача чи його підлеглі або іншим чином пов'язані з керівником або роботодавцем особи надавали у дисциплінарному провадженні документи, пояснення, обґрунтування тощо, які негативно характеризують викривача.

#### ***- Заборона відсторонення викривача від виконання трудових обов'язків***

У ст. 46 КЗпП передбачено, що відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

При відстороненні від роботи працівника керівник або роботодавець зобов'язаний діяти на підставі, у межах наданих повноважень та у спосіб, що передбачені законом, неупереджено, дотримуватись принципу рівності перед законом, запобігаючи всім формам дискримінації, обґрунтовано, тобто з урахуванням усіх обставин, що мають значення для прийняття рішення:

- правову підставу для відсторонення від роботи;
- наслідки відсторонення від роботи для інших осіб;
- законодавчо встановлені гарантії відстороненого працівника на оплату праці;
- строки відсторонення, які мають відповідати часу, потрібному для усунення причин відсторонення.

Відповідно до ч. 3 ст. 53<sup>4</sup> Закону у разі відсторонення працівника, який є викривачем, від виконання трудових обов'язків не з його вини оплата праці

на період відсторонення здійснюється в розмірі середньої заробітної плати працівника за останній рік.

Під визначенням «відсторонення викривача від виконання трудових обов'язків не з його вини» слід розуміти, що викривач не давав приводу для свого відсторонення, не вчиняв відповідних заборонених дій або бездіяльності, а відсторонення відбулося за умов належної готовності викривача виконувати покладені на нього трудові обов'язки.

Відсторонення викривача від виконання трудових обов'язків буде вважатися негативним заходом впливу до викривача, якщо керівник або роботодавець не доведе відсутність причинно-наслідкового зв'язку між здійсненим викривачем повідомленням та таким відстороненням.

***- Інші негативні заходи впливу або загроза таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням***

Викривача не може бути піддано з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) або загрози таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням.

Згідно з ч. 1 ст. 32 КЗпП переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 КЗпП, та в інших випадках, передбачених законодавством.

При цьому не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором (ч. 2 ст. 32 КЗпП).

Однак і переміщення не може бути необґрунтованим, тобто не обумовленим інтересами виробництва. Переміщення може здійснюватися тільки за умови, що не змінюється жодна з істотних умов трудового договору працівника.

- Атестація - процедура визначення рівня практичних навиків, знань, кваліфікації, ділових якостей працівників і встановлення їх відповідності (невідповідності) займаному робочому місцю чи посаді, яку займає працівник.

Тобто сама по собі атестація не є порушенням гарантій захисту

трудових прав викривача. Атестація буде вважатися заходом негативного впливу за умови, що вона має вибірковий характер, тобто застосовується до викривача у той час, як не застосовується до інших працівників, або з порушенням процедур, визначених відповідним законодавством.

- Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП зміна істотних умови праці включає зміну систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших.

Керівник або роботодавець викривача зобов'язані дотримуватись двомісячного строку повідомлення про зміни істотних умов праці та можуть в односторонньому порядку змінити істотні умови праці окремого працівника, повідомивши його не пізніше ніж за два місяці про зміну цих умов.

При цьому зміна умов праці не може носити дискримінаційний характер, вона має бути обґрунтована реальною виробничою необхідністю, яка виникла саме в той момент і саме щодо викривача.

Разом з тим перелік істотних умов праці не є вичерпним. Також до зміни істотних умов праці належать встановлення або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, якщо основна трудова функція при цьому не змінюється, відбуваються збільшення або зменшення обсягу роботи, ступеня самостійності і відповідальності працівника, ступеня шкідливості роботи, перехід з індивідуальної на колективну організацію праці і навпаки та створюються інші умови, що характеризують трудовий процес.

- Відмова у призначенні на вищу посаду буде негативним заходом впливу лише у випадку, якщо таке призначення передбачене нормами відповідного законодавства та/або колективного договору. Наприклад, буде вважатися заходом негативного впливу відмова керівника призначити на вакантну посаду поліцейського, який переміг в конкурсі (ч. 1 ст. 56 Закону України «Про Національну поліцію»).
- Щодо зменшення заробітної плати як різновиду негативних заходів впливу потрібно зазначити, що заробітна плата є істотною умовою трудового договору.

Відповідно до ч. 4 ст. 97 КЗпП роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Водночас це стосується основної та додаткової заробітної плати, до

яких віднесені тарифні ставки (оклади), посадові оклади, доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Щодо інших заохочувальних та компенсаційних виплат, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми, то керівник або роботодавець в рамках своїх дискреційних повноважень на власний розсуд визначає розмір таких винагород (премій, виплат). Рішення керівника або роботодавця не підпадатиме під ознаки заходу негативного впливу, за наявності наступних ознак, є:

- обґрунтованим;
- непов'язаним із повідомленням викривача;
- недискримінаційним, коли позбавлення (зменшення) премій, виплат застосовується лише до викривача.

***- Формально правомірні рішення і дії вибіркового характеру керівника або роботодавця***

Під формально правомірними рішеннями і діями керівника або роботодавця розуміються рішення, дії, бездіяльність в межах повноважень керівника або роботодавця, які за своїм змістом є правомірними, але мають вибіркового, дискримінаційного характеру або обмежують законні інтереси викривача порівняно з іншими працівниками в подібних ситуаціях. Формально правомірні рішення і дії керівника або роботодавця є заходами негативного впливу до викривача в разі встановлення таких фактів:

- Повідомлення викривача передувало заходам негативного впливу.
- Такі рішення та дії керівника або роботодавця до викривача мають вибіркового характеру, зокрема не застосовуються до інших працівників у подібних ситуаціях та/або не застосовувалися до працівника раніше (відсутність до здійснення повідомлення зауважень щодо виконання трудових обов'язків працівником, в тому числі й з боку осіб, про корупційні діяння яких він повідомив).

Підтвердженням наявності чи відсутності відповідних фактів можуть бути свідчення інших працівників, наявність заохочень та нагород за успіхи у роботі на підприємстві, в установі, організації до моменту здійснення повідомлення, відсутність дисциплінарних стягнень тощо.

Також про вибірковість формально правомірних рішень і дій керівника або роботодавця можуть свідчити:

- перевірки дотримання правил трудового розпорядку установи (наприклад, контроль присутності виключно викривача на робочому місці, надання викривачем пояснень щодо кожного випадку його відсутності на робочому місці);
  - відмова у погодженні відрядження викривачеві, яке необхідне йому для виконання службових обов'язків;
  - направлення у відрядження у вихідні дні, в той час як інші працівники рідко або взагалі не мають таких відряджень, ненадання дня відпочинку за відрядження у вихідні дні, направлення в нехарактерно тривале відрядження, направлення у відрядження, яке не пов'язане з виконанням трудових функцій викривача;
  - відмова викривачу в наданні відпустки в іншому місяці, ніж це передбачено графіком відпусток, в той час як іншим працівникам в такому праві не відмовляється;
  - пропозиція (у разі скорочення його посади) посади, яка не відповідає професійним якостям викривача, принижує його гідність;
- 
- встановлення завдань, які викривач завідомо не зможе виконати.

### **Відповідальність за порушення трудових прав викривача**

Чинним законодавством передбачено дисциплінарну, матеріальну та кримінальну відповідальність за порушення трудових прав викривача.

У разі наявності інформації про можливе порушення гарантій захисту трудових прав викривача, передбачених ст. 53<sup>4</sup> Закону, Національне агентство відповідно до п. 13 ч. 1 ст. 11 Закону проводить перевірку дотримання законодавства з питань захисту викривачів, за результатами якої може внести припис з вимогою усунення порушення прав викривача та притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні його прав.

Наслідком реалізації припису Національного агентства може бути відкриття дисциплінарного провадження із подальшим можливим притягненням особи, винної у порушенні трудових прав викривача, до дисциплінарної відповідальності.

Крім того, за невиконання вимог (приписів) Національного агентства щодо усунення порушень законодавства про запобігання і протидію корупції передбачено адміністративну відповідальність (ст. 188<sup>46</sup> КУпАП).

Щодо матеріальної відповідальності слід зауважити, що відповідно до ст. 66 Закону збитки, шкода, завдані державі внаслідок вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, підлягають відшкодуванню в установленому законом порядку.

За незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону, а також інше грубе порушення законодавства про працю настає кримінальна відповідальність (ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України).

**Інформацію актуальна станом на 19.03.2024 року (взято на сайті НАЗК <https://wiki.nazk.gov.ua/category/vykryvachi-koruptsiyi/>).**