

ПАМ'ЯТКА

Яким чином керівнику обрати належний захід

врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого?

Пам'ятка розроблена відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» (далі - Закон) та методичних рекомендацій Національного агентства з питань запобігання корупції (далі - Національне агентство) щодо застосування окремих положень Закону стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (<https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/>).

Особи, на яких розповсюджується дія Закону, зобов'язані повідомляти безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) особи з посади, про наявність у них потенційного або реального конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вони дізналися або повинні були дізнатися про наявність конфлікту інтересів

Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) особи з посади, приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у відповідної особи протягом 2-х днів після отримання повідомлення від неї про конфлікт інтересів.

Керівник зобов'язаний прийняти рішення про врегулювання конфлікту інтересів у відповідної особи також у випадку, якщо йому стало відомо про конфлікт інтересів від інших осіб, із повідомлень про корупцію, з листів Національного агентства тощо, та повідомити про це відповідну особу.

Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

№	Вид заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів	Умови застосування при виникненні конфлікту інтересів
1.	усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів (ст. 30 Закону)	• реальний чи потенційний • тимчасовий • можливість залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації
2.	обмеження доступу особи до певної інформації (ст. 31 Закону)	• реальний чи потенційний • постійний • конфлікт інтересів,

		пов'язаний з таким доступом до певної інформації • є можливість продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови обмеження доступу до інформації • є можливість доручити роботу з відповідною інформацією іншому працівнику
3.	перегляд обсягу службових повноважень особи (ст. 32 Закону)	• реальний чи потенційний • постійний • конфлікт інтересів пов'язаний з конкретним повноваженням особи • є можливість продовження належного виконання особою службових завдань у разі такого перегляду • можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника
4.	застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень (ст. 33 Закону), форми: 1) перевірка стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються, з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів; 2) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника; 3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.	• реальний чи потенційний • постійний чи тимчасовий • конфлікт інтересів неможливо врегулювати шляхом усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, відсутні підстави для її переведення на іншу посаду. ! На особу не можна покласти повноваження щодо здійснення зовнішнього контролю при врегулюванні конфлікту інтересів у її керівника чи іншої особи, яка може приймати щодо неї рішення розпорядчого характеру. Це зумовить виникнення конфлікту інтересів у особи, яка здійснюватиме зовнішній контроль.

5.	переведення особи на іншу посаду (ч. 1 ст. 34 Закону)	• реальний чи потенційний • постійний • конфлікт інтересів неможливо врегулювати шляхом усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу • наявна вакантна посада, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи • наявна згода особи на переведення
6.	звільнення особи (ч. 2 ст. 34 Закону)	• реальний чи потенційний • постійний • конфлікт інтересів не може бути врегульований в інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди особи на переведення на іншу посаду або на позбавлення приватного інтересу

! Застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів можливе лише за наявності всіх перелічених умов (для конкретного заходу). Якщо будь-яка з умов відсутня, конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна.

Можливість застосування того чи іншого способу врегулювання конфлікту інтересів залежить від характеру конфлікту інтересів.

Тривалість конфлікту інтересів:	
Конфлікт інтересів має постійний характер:	Конфлікт інтересів має тимчасовий характер:
• обмеження доступу особи до певної інформації • перегляд обсягу службових повноважень особи • застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи	• 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

прийняття рішень • переведення особи на іншу посаду • звільнення особи	певних дій чи прийняття рішень
---	--------------------------------

Будь-який захід врегулювання конфлікту інтересів застосовується виключно до особи, у якої виникає конфлікт інтересів (зазвичай такою особою є керівник). Такі заходи не можуть застосовуватися до інших осіб, спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, тобто підпорядкованих осіб.