

ІНСТРУКЦІЯ ДЛЯ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Конфлікт інтересів є поширеним явищем в діяльності публічних службовців. Відтак, у Національному агентстві з питань запобігання корупції пояснили, яких кроків слід дотримуватися посадовцю, якщо в його роботі все ж виник конфлікт інтересів, або його підлеглий повідомив про наявний конфлікт інтересів.

Дії посадовця, в якого з'явився конфлікт інтересів у службовій діяльності

Головне, що необхідно пам'ятати публічному службовцю: конфлікт інтересів має бути врегульований. До врегулювання конфлікту інтересів забороняється вчиняти пов'язані з ним дії чи приймати рішення.

Крім того, до кінця наступного робочого дня після того, як публічний службовець дізнався про наявний в нього конфлікт інтересів, він зобов'язаний повідомити про це керівника або іншу визначену законодавством особу чи НАЗК.

Конфлікт інтересів може бути врегульований рішенням безпосереднього керівника чи іншої уповноваженої особи (зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів) або самостійно публічним службовцем шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу (самостійне врегулювання конфлікту інтересів).

Кому та як повідомити про конфлікт інтересів

Для різних категорій публічних службовців адресат повідомлення про конфлікт інтересів може бути різним.

Ці категорії умовно можна поділити на:

посадовців, які мають безпосереднього керівника (про конфлікт інтересів повідомляють безпосереднього керівника);

посадовців, які не мають безпосереднього керівника (про конфлікт інтересів повідомляють керівника органу, до повноважень якого належить їх звільнення або ініціювання звільнення, а за відсутності такого керівника - НАЗК);

членів колегіальних органів, якщо конфлікт інтересів виник у зв'язку з участю в діяльності колегіального органу (про конфлікт інтересів повідомляють колегіальний орган);

посадовців, для яких законом передбачено особливий порядок повідомлення про конфлікт інтересів.

Для того, щоб зрозуміти, кого саме ви маєте повідомити про конфлікт інтересів, радять пройти розроблений фахівцями НАЗК тест.

Форма повідомлення про конфлікт інтересів не регламентована законодавством, однак НАЗК радить зробити це письмово, скориставшись формою та зареєструвавши документ в системі діловодства. Письмове звернення, по-перше, буде офіційним підтвердженням того, що Ви поінформували про наявність конфлікту інтересів, а по-друге, надасть керівнику можливість ретельно оцінити ситуацію та вибрати найбільш ефективний спосіб її врегулювання.

Як діяти керівнику, якщо підлеглий повідомив, що у нього наявний конфлікт інтересів?

Якщо ви працюєте на публічній службі та маєте підлеглих, врегулювання конфлікту інтересів у команді — це ваша зона відповідальності.

У разі отримання від підлеглого повідомлення про конфлікт інтересів є два робочі дні, щоб ухвалити рішення та сповістити його про обраний спосіб врегулювання.

Як обрати правильний захід? Це залежить від конкретних обставин — і ось ключові варіанти вирішення.

Усунення від виконання завдань або прийняття рішень, застосовується, коли:

конфлікт інтересів тимчасовий;

є можливість доручити завдання іншому працівнику.

Обмеження доступу до інформації доцільне, коли:

конфлікт інтересів постійний;

конфлікт інтересів пов'язаний з доступом до певної інформації;

в особи є можливість продовжити належне виконання повноважень на посаді за умови обмеження доступу до інформації;

є можливість доручити роботу з відповідною інформацією іншому працівнику.

Перегляд службових повноважень застосовується у випадку, якщо:

конфлікт інтересів постійний;

конфлікт інтересів стосується певних повноважень;

є можливість передати ці повноваження іншому працівнику;

в особи є можливість продовжити належне виконання службових завдань у разі такого перегляду.

Зовнішній контроль можна застосовувати, якщо:

конфлікт інтересів постійний або тимчасовий;

інші заходи (усунення, обмеження доступу, перегляд повноважень) не працюють.

Переведення на іншу посаду застосовується, коли:

конфлікт інтересів постійний;

вищевказані заходи не можна застосувати;

є вакантна посада, яка відповідає кваліфікації працівника, і його згода на переведення.

Звільнення можливе, коли конфлікт інтересів постійний та інші способи врегулювання, зокрема через відсутність згоди на переведення або позбавлення приватного інтересу, неможливі.

Застосовувати конкретний захід можна лише у випадку, коли всі необхідні умови для цього виконуються. Якщо хоча б одна з умов не дотримана, такий захід використовувати не можна.

