

ПАМ'ЯТКА

щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у працівників Закарпатської обласної державної адміністрації

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у 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 невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (ст. 1 Закону України „Про запобігання корупції” (далі – Закон)).

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 невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (ст. 1 Закону).

Приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (ст. 1 Закону).

Враховуючи наведені визначення, конфлікт інтересів може існувати у особи в ситуації, коли одночасно наявні такі його складові:

- в особи є приватний інтерес;
- в особи наявні службові повноваження, під час реалізації яких вона може на власний розсуд вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, у якому в неї наявний приватний інтерес;
- такі службові повноваження мають дискреційний характер (тобто є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень).

Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів.

За відсутності принаймні однієї із складових – службових повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

Особи, зазначені у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів зобов'язані вживати 4 основні дії:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Особи, уповноважені на виконання функцій держави, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якщо йому стало відомо про наявність конфлікту інтересів від особи в якій наявний конфлікт інтересів або інших осіб, із повідомлень про корупцію, з листів Національного агентства, зобов'язаний:

протягом 2-х робочих днів після отримання повідомлення про наявність конфлікту інтересів прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи та повідомити відповідну підлеглу особу про прийняте рішення.

Якщо особа має сумнів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона також має право звернутися за роз'ясненням до відділу з питань запобігання та виявлення корупції та Національного агентства з питань запобігання корупції.

Рекомендована форма відповідного звернення додається.

Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

обмеження доступу особи до певної інформації;

перегляд обсягу службових повноважень особи;

застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень;

переведення особи на іншу посаду;

звільнення особи.

Кожен із заходів врегулювання конфлікту інтересів має свою специфіку, адже обирається залежно від низки таких умов:

- вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- тривалість конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- суб'єкт прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);
- наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання;
- наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу (щодо переведення);
- можливість залучення до прийняття рішень інших працівників (щодо усунення від виконання завдання).

Зовнішній контроль є найбільш поширеним заходом зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів і може бути застосований як при врегулюванні реального конфлікту інтересів, так і потенційного конфлікту інтересів.

Застосування зовнішнього контролю має відбуватись з дотриманням вимог ст. 33 Закону, а саме: у рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та інших обмежень щодо запобігання корупції особа може бути притягнута до адміністративної та дисциплінарної відповідальності.

Шляхи врегулювання конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів, який має
тимчасовий (разовий)
характер

Особисто
службовцем
шляхом:

- усунення ним обставин виникнення конфлікту інтересів;
- письмового повідомлення безпосереднього керівника про виникнення конфлікту інтересів;
- відмови (самовідводу) від участі у прийнятті рішення.

Керівником, у
випадку отримання
ним інформації про
наявність у
підлеглого конфлікту
інтересів, шляхом:

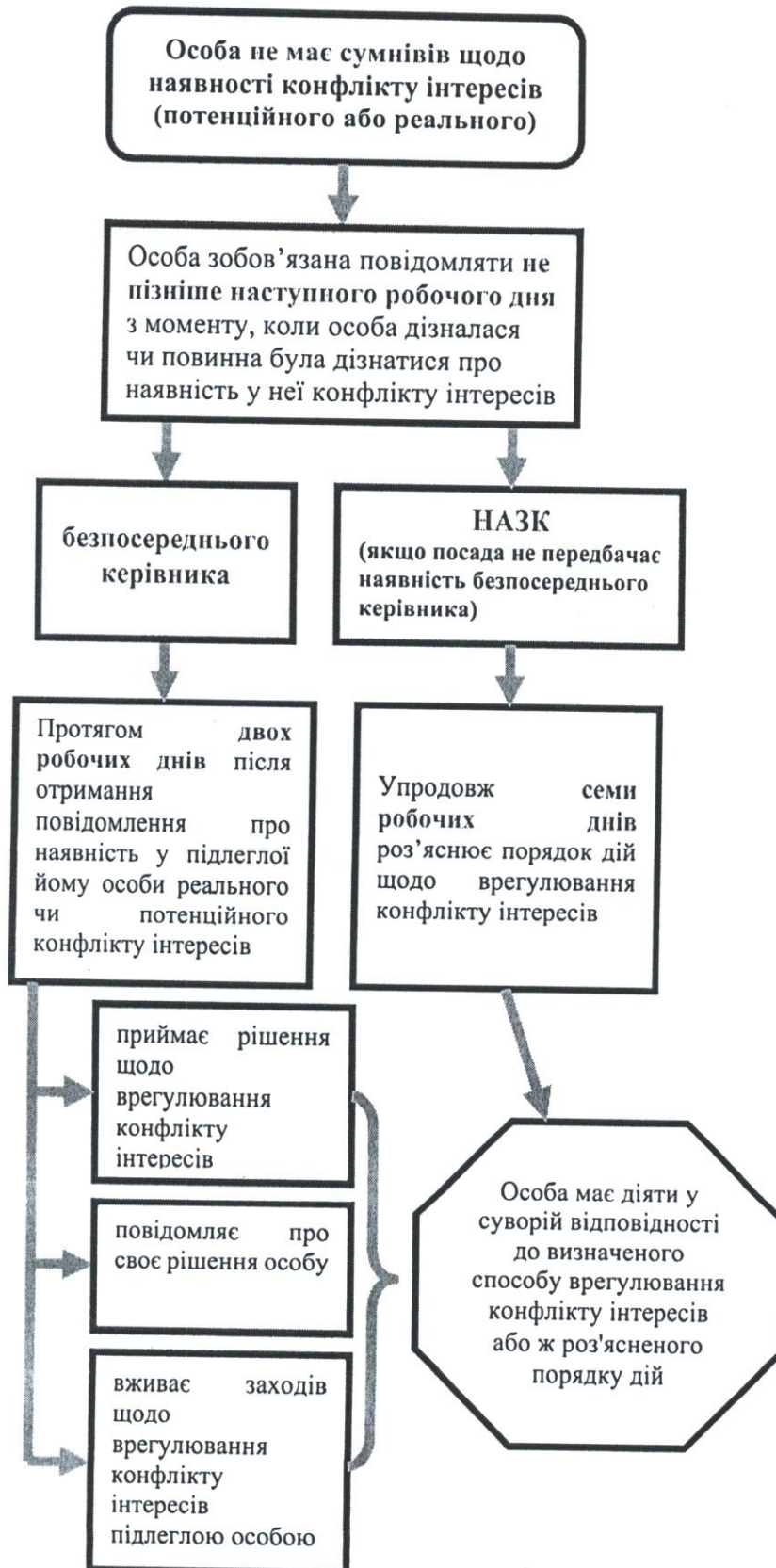
- проведення службового розслідування;
- прийняття рішення щодо особистого виконання керівником службового завдання;
- доручення виконання відповідного службового завдання іншій посадовій особі;
- заборони підлеглому брати участь у засіданні колегіального органу, на якому розглядаються питання, пов'язані зі змістом конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів, який має
постійний (тривалий)
характер

Керівником, у випадку
отримання ним
інформації про наявність
у підлеглого конфлікту
інтересів, шляхом

- позбавлення приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів;
- усунення службовця від прийняття рішення (участі в прийнятті рішення) або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів;
- обмеження доступу особи до інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- забезпечення зовнішнього контролю за прийняттям особою рішення або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів;
- переведення службовця на іншу посаду або його звільнення із займаної посади.

Алгоритм дій у випадку виявлення конфлікту інтересів



Безпосередній керівник – це безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення або ініціювання звільнення з посади.

Зверніть увагу! Після отримання рішення керівника або ж роз'яснення НАЗК чи іншого визначеного законом органу слід діяти у суворій відповідності до визначеного вказаними суб'єктами способу врегулювання конфлікту інтересів або ж роз'ясненого порядку дій.

Рекомендована форма звернення
до Національного агентства з питань запобігання корупції
з метою отримання роз'яснення у разі існування у особи сумнівів
щодо наявності / відсутності у неї конфлікту інтересів
(на підставі частини 5 статті 28 Закону України „Про запобігання корупції”)

1. Особа, у якої наявні сумніви щодо наявності / відсутності у неї конфлікту інтересів: _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи: _____
(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування, юридичної особи публічного права тощо)

3. Посада, яку займає особа: _____

4. Дата призначення (обрання) на посаду: _____

5. Відомості про належність особи до суб'єктів, визначених в підпунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону України „Про запобігання корупції” (на яких поширюються вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів):

6. Опис ситуації, в якій особі необхідно реалізувати повноваження (вчинити дії, прийняти рішення) та стосовно якої є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів:

7. Відомості про конкретні повноваження (дії, рішення), у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів; інформація, що розкриває зміст таких повноважень та способ їх реалізації:

8. Інформація, що розкриває зміст приватного інтересу в описаній ситуації:

Додатки: інформація про нормативно-правові акти та копії документів, якими визначаються правовий статус та структура органу, установи, організації, підприємства, де працює особа (реквізити нормативно-правового акту, якщо відповідні відомості містяться в нормативно-правовому акті, копію положення про орган, установу, статуту підприємства, штатного розпису, документу, яким визначається розподіл повноважень між керівництвом органу, установи, організації, підприємства, за наявності схематичного зображення організаційної підпорядкованості між структурними підрозділами, керівництвом);

копії документів, які визначають конкретні повноваження, у зв'язку з реалізацією яких у особи існує сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів

(посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому особа працює, регламентів та інших документів, в яких можуть визначатися повноваження особи (доручень керівництва, документів про роботу комісії, робочої групи до якої включено особу));

якщо конфлікт інтересів зумовлений спільною роботою з іншим працівником (наприклад, дружні, родинні, неприязні стосунки тощо) копії посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому працює працівник, інші документи, які визначають конкретні повноваження такої особи, у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів.

Звертаємо увагу!

1) Незазначення всіх обставин та деталей ситуації, інформації щодо конкретних повноважень, які можуть бути реалізовані за посадою, щодо відносин, що зумовлюють приватний інтерес, унеможлиблює надання роз'яснення про наявність / відсутність конфлікту інтересів;

2) Національне агентство надає роз'яснення щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів за результатами аналізу наданої особою інформації, і у разі приховування, перекручення інформації, яка має значення для встановлення факту наявності / відсутності конфлікту інтересів, роз'яснення Національного агентства за таких умов про відсутність конфлікту інтересів не може бути підставою для звільнення особи від відповідальності згідно з положеннями частини 6 статті 28 Закону України „Про запобігання корупції”.

Дата

Підпис особи