

# 5. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів

## 5. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів

*Зверніть увагу. Щодо обмеження спільної роботи близьких осіб дивіться розділ 12 Методичних рекомендацій.*

### **Яким чином керівнику обрати належний захід врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого?**

Особа, зазначена у пп. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язана повідомляти безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного або реального конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вона дізналася або повинна була дізнатися про наявність конфлікту інтересів (детальніше дивіться розділ 3 Методичних рекомендацій).

### **Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) особи з посади:**

- приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої йому особи протягом 2-х днів після отримання повідомлення або якщо йому стало відомо про конфлікт інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

### 5.1. Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 3) перегляд обсягу службових повноважень особи;
- 4) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

Кожен із заходів врегулювання конфлікту інтересів має свою специфіку, адже обирається залежно від низки таких умов (див. таблицю):

- 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).

**Зверніть увагу.** Застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів можливе лише за наявності всіх перелічених умов. Якщо будь-яка з умов відсутня, конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна.

## 5.2. Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів

№ з/п	Вид заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів	Умови застосування
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 рішень відповідних дій інших працівників відповідного 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 інформації є можливість продовження належного виконання 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 конкретними повноваженнями особи є можливість продовження належного виконання службових завдань у разі такого перегляду повноважень можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника

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 особою від виконання завдання, вчинення рішення чи участі в його прийнятті, обміну інформацією, перегляду її повноважень тощо

**Важливо.** Працівник, який здійснювати не може бути у підпорядкуванні особи, врегульовується, а також стосовно якого приймає рішення розпорядчого характеру, зумовить виникнення у працівника, який здійснює зовнішній контроль, виникнення конфлікту інтересів

5. переведення особи на іншу посаду (ч. 1 ст. 34 Закону)

реальний чи потенційний постійний конфлікт інтересів неможливо врегулювати особою від виконання завдання, вчинення рішення чи участі в його прийнятті, обміну інформацією, перегляду її повноважень тощо приватного інтересу наявна вакантна посада, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним інтересам наявна згода особи на переведення

6. звільнення особи (ч. 2 ст. 34 Закону)

реальний чи потенційний постійний конфлікт інтересів не може бути врегульовано у тому числі через відсутність згоди особи на позбавлення приватного інтересу

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 прийняття рішень  
переведення особи на іншу посаду  
звільнення особи

усунення особи від виконання завдання прийняття рішення чи участі в його прийнятті  
реального чи потенційного конфлікту інтересів  
застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею рішень

**Зверніть увагу.** Будь-який захід врегулювання конфлікту інтересів застосовується виключно до особи, у якої виникає конфлікт інтересів. Такі заходи не можуть застосовуватися до інших осіб, спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, тобто підпорядкованих осіб.

**Опис ситуації.** Наприклад, у підпорядкуванні директора підприємства на посаді економіста працює його дружина. Для врегулювання конфлікту інтересів вирішено застосувати такий захід, як звільнення з посади.

Оскільки конфлікт інтересів наявний саме у директора, а не його дружини, то звільненню з посади буде підлягати директор.

У випадку, коли конфлікт інтересів виникає в особи, уповноваженої на виконання функцій держави та місцевого самоврядування (п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону), у зв'язку з підпорядкуванням їй близької особи (абз. 4 ч. 1 ст. 1 Закону), при прийнятті рішення щодо обрання певного способу врегулювання конфлікту інтересів слід враховувати вимоги ст. 27 Закону. З алгоритмом дій особи, в якій конфлікт інтересів виник за наведених обставин, а також її керівника (чи іншої особи, яка зобов'язана врегулювати конфлікт інтересів) можна ознайомитися у розділі 12 Методичних рекомендацій.