

Що робити, якщо ваш підлеглий повідомив, що у нього конфлікт інтересів?

Якщо ви отримали повідомлення від свого підлеглого про наявність у нього конфлікту інтересів, вам необхідно протягом 2-х робочих днів прийняти рішення про врегулювання конфлікту та повідомити про це рішення самого працівника.

Як обрати потрібний захід врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого? Кожен із заходів врегулювання конфлікту інтересів має свою специфіку, адже обирається залежно від низки умов.

Заходи, які керівник може застосовувати відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» для врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів у працівника у типових ситуаціях:

1. Усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів.

За яких умов застосовувати:

- конфлікт інтересів тимчасовий;
- можна залучити до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації;
- здійснюється за рішенням керівника органу або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа.

2. Обмеження доступу працівника до певної інформації.

За яких умов застосовувати:

- конфлікт інтересів постійний;
- конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом до певної інформації;
- у особи є можливість продовжити належне виконання повноважень на посаді за умови обмеження доступу до інформації;
- є можливість доручити роботу з відповідною інформацією іншому працівнику;
- здійснюється за рішенням керівника органу або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа.

3. Перегляд обсягу службових повноважень працівника.

За яких умов застосовувати:

- конфлікт інтересів постійний;
- конфлікт інтересів пов'язаний з конкретним повноваженням особи;
- у особи є можливість продовжити належне виконання службових завдань у разі такого перегляду;
- є можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника;
- здійснюється за рішенням керівника органу або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа.

4. Зовнішній контроль за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняттям рішень.

За яких умов застосовувати:

- конфлікт інтересів постійний чи тимчасовий;

- конфлікт інтересів неможливо врегулювати, усунувши працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження його доступу до інформації, перегляду його повноважень, відсутні підстави для переведення працівника на іншу посаду або звільнення;
- здійснюється за рішенням керівника органу.

Якщо керівник обере цей захід врегулювання, потрібно звернути увагу на два критерії, яким повинен відповідати працівник, який здійснюватиме зовнішній контроль:

- він не може знаходитися у підпорядкуванні особи, щодо якої врегульовують конфлікт інтересів;
- особа, конфлікт інтересів якої врегульовують, не може приймати розпорядження стосовно призначеного працівника.

Порушення цих умов призведе до конфлікту інтересів у особи, яка має здійснювати такий контроль.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

- 1) перевірка працівником, визначеним керівником органу, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом 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. 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.

5. Переведення на іншу посаду.

За яких умов застосовувати:

- конфлікт інтересів постійний;
- конфлікт інтересів неможливо врегулювати, усунувши працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження його доступу до інформації, перегляду його повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу;
 - наявна вакантна посада, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям працівника;
 - наявна згода працівника на переведення;
 - здійснюється за рішенням керівника органу.

6. Звільнення.

7. За яких умов застосовувати:

- конфлікт інтересів постійний;

- конфлікт інтересів не може бути врегульований в інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди працівника на переведення або на позбавлення приватного інтересу;

- здійснюється за рішенням керівника органу

Важливо: керівник може застосувати ці заходи лише, якщо всі умови співпадають. Якщо будь-яка з умов відсутня, конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна.

Відділ з питань запобігання корупції виконавчого комітету Ірпінської міської ради