

ПАМ'ЯТКА

працівникам Стрийської міської ради та її структурним підрозділам щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Відповідно до пункту 3 частини 6 статті 13¹ Закону України «Про запобігання корупції» уповноважений з питань запобігання та виявлення корупції надає методичну та консультаційну допомогу з питань додержання законодавства щодо запобігання корупції.

Пам'ятку розроблено згідно із Законом України «Про запобігання корупції»

Метою пам'ятки є нагадування працівникам Стрийської міської ради та її структурних підрозділів про способи врегулювання конфліктів інтересів.

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

Якщо у вашого працівника виникає конфлікт інтересів саме ви відповідальні за його врегулювання.

Якщо ви отримали повідомлення від свого підлеглого про наявність у нього конфлікту інтересів, вам необхідно **протягом двох 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.

Ось декілька типових заходів, які ви можете застосовувати 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;

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.

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.

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 та функцій.

Якщо ви оберете цей захід врегулювання, вам 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.

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.

6. Звільнення.

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.

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