

ПАМ'ЯТКА

щодо порядку дій для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у працівників Національної комісії зі стандартів державної мови

Особи, уповноважені на виконання функцій держави, або місцевого самоврядування, на яких поширюються вимоги Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), зазначені у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів зобов'язані вживати такі основні дії:

1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів. Цей обов'язок стосується як особи, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, так і будь-якої іншої особи, зазначеної у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону. При цьому Закон зобов'язує також керівника особи, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, уникати прийняття рішень або вчинення дій, що можуть створити передумови виникнення конфлікту інтересів у підлеглого;

2) повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів. Закон покладає обов'язок повідомляти про конфлікт інтересів виключно на особу, у якої виник конфлікт інтересів. НАЗК рекомендує здійснювати повідомлення про реальний чи потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі з реєстрацією відповідно до діючої системи діловодства. Таке повідомлення подається не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів *безпосередньому керівнику*, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – до НАЗК чи іншого визначеного законом органу або колегіального органу, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно. Неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 1700 до 3400 гривень (ч. 1 ст. 1727 КУпАП));

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів. За порушення зазначеного обов'язку передбачено адміністративну відповідальність згідно з ч. 2 ст. 1727 КУпАП. Вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 3400 до 6800 гривень);

4) вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає

рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

НАЗК у випадку одержання від особи повідомлення про наявність у неї реального, потенційного конфлікту інтересів упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів. При цьому НАЗК, на відміну від безпосереднього керівника особи, в якій виник конфлікт інтересів, не наділене повноваженнями приймати рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про наявність конфлікту інтересів підлеглої йому особи (від інших осіб, із повідомлень про корупцію, з листів НАЗК тощо), зобов'язаний вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у такої особи.

З метою уникнення порушень антикорупційного законодавства в частині запобігання та врегулювання конфлікту інтересів кожному працівнику необхідно переконатися, що в нього відсутній конфлікт інтересів під час виконання посадових обов'язків. Тест на виявлення конфлікту інтересів можна пройти на офіційному вебсайті НАЗК за посиланням: <https://cutt.ly/ywyBOyu7>. Також тест для керівника із визначення найбільш оптимального заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів у підлеглих та тест на врегулювання конфлікту інтересів за посиланнями: <https://nazk.gov.ua/uk/test-na-vregulyuvannya-konfliktu-interesiv-dlya-kerivnyka/>, <https://nazk.gov.ua/uk/test-na-vregulyuvannya-konfliktu-interesiv/> відповідно.

У разі існування сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів ви маєте право звернутися за роз'ясненням до НАЗК. Звернення особи до НАЗК для отримання такого роз'яснення має передувати вчиненню нею дій, прийняттю рішень в ситуації, у якій у неї існує сумнів щодо наявності конфлікту інтересів.

Звертатись за таким роз'ясненням рекомендовано у разі, якщо самостійно не вдалось встановити наявність або відсутність конфлікту інтересів. Рекомендована форма такого звернення наведена у додатку.

Після отримання від НАЗК підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, ви можете продовжувати виконувати свої службові повноваження без вжиття додаткових заходів.

У разі якщо працівник не отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він діє відповідно до вимог, передбачених Законом.

Якщо ж працівник отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких він звертався за роз'ясненням пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів

Наявність конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь та є по суті

їх передумовою. Законодавством встановлено низку положень щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Заходи *зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів* передбачені статтею 29 Закону.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів (якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу);

2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень (у разі, якщо інші шляхи є неможливими та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення);

3) обмеження доступу особи до певної інформації (якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику);

4) перегляду обсягу службових повноважень особи (у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника);

5) переведення особи на іншу посаду (у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований іншим шляхом та за наявності вакантної посади, яка відповідає особистим та професійним якостям особи). Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою особи;

б) звільнення особи (у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу).

Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть *самостійно вжити заходів щодо його врегулювання* шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.
