

ЧЕК-ЛИСТ

Дії особи у разі існування сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів

Складовими конфлікту інтересів (реального, потенційного) є: приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий), службові/представницькі повноваження (безпосередні та загальнослужбові), а співвідношення вказаних складових спричиняє виникнення: реального конфлікту інтересів – приватний інтерес суперечить службовим/представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень; потенційного конфлікту інтересів – у сфері службових/представницьких повноважень наявний приватний інтерес, що може за настанні певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Визначення поняття приватний інтерес міститься у статті 1 Закону де приватним інтересом є 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.

Алгоритм дій співробітника Національної поліції України (далі – НПУ) щодо визначення наявності конфлікту інтересів:

1. визначити, чи поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на особу;
2. визначити, чи є у особи приватний інтерес у певній ситуації;
3. визначити, чи може особа приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес;
4. визначити, чи є повноваження особи дискреційними.

Відповідно до положення Закону України «Про запобігання корупції» суб'єкти, визначені в підпункті «з» частини 1 статті 3, тобто на співробітників НПУ поширюються вимоги визначені цим Законом. Поширення норм Закону України «Про запобігання корупції» на особовий склад НПУ створює ряд вимог та обмежень, зокрема, передбачених статтею 27 Закону щодо обмеження спільної роботи близьких осіб та статтею 28 вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Практично це означає, що кожен працівник поліції при виконанні своїх повноважень повинен брати до уваги увесь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу. При цьому тільки такий приватний інтерес у сфері службових/представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

Прикладом можуть служити сімейні та родинні стосунки які можуть стати передумовою виникнення приватного інтересу. У випадку спільної роботи з членами сім'ї та родичами слід звертати увагу на характер та зміст службових чи представницьких повноважень, що можуть бути реалізовані стосовно таких осіб.

У свою чергу службові або представницькі повноваження визначаються у нормах законів, посадових інструкціях, дорученнях, наказах та інших нормативно-правових актах де містяться положення про функціональні обов'язки співробітника поліції. Важливо підкреслити, що повноваження повинні бути дискреційними, тобто такими, які дають можливість діяти на власний розсуд, обираючи з декількох можливих варіантів дій, рішень, або навпаки – не вчиняти дію, не приймати рішення (тобто бездіяти).

Відповідно до пункту 2 частини 1 статті 28 Закону України «Про запобігання корупції» особа дізнавшись про наявність потенційного чи реального конфлікту інтересів повинна не пізніше наступного робочого дня повідомляти:

1. безпосереднього керівника;
2. у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі - Національне агентство з питань запобігання корупції;
3. інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів.

Варто наголосити, що Законом України «Про запобігання корупції» не передбачено чіткої форми повідомлення про потенційний чи реальний конфлікт інтересів. Національне агентство з питань запобігання корупції рекомендує здійснювати повідомлення про потенційний/реальний конфлікт інтересів у письмовій формі з реєстрацією відповідно до існуючої системи діловодства. Письмове повідомлення, по-перше, буде документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге – дасть можливість безпосередньому керівнику детально проаналізувати ситуацію та визначитися із оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

Дії керівника у зв'язку з установленням наявності конфлікту інтересів у підлеглої особи

Зобов'язання осіб, зазначених у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника (пункт 2 частини першої статті 28 Закону) кореспондується з вимогою до безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади:

1. отримати повідомлення про конфлікт інтересів. Таке повідомлення може бути отримано від особи, у якої він виник, а також від викривача, громадської організації, ЗМІ тощо;
2. прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення (частина третя статті 28 Закону);
3. повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів (частина третя статті 28 Закону);
4. вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи (частина четверта статті 28 Закону).

Таким чином, згідно з частинами третьою та четвертою статті 28 Закону врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Якщо прийняття рішення щодо застосування заходів, пов'язаних із зовнішнім урегулюванням конфлікту інтересів, належить до компетенції керівника (начальника) органу НПУ, відповідна посадова особа забезпечує оперативну і якісну підготовку необхідних матеріалів та їх надсилання за належністю.

Частиною першою статті 29 Закону визначено способи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, а саме:

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

Умовами обрання керівником (начальником) органу НПУ зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів є:

- а) вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- б) характер конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- в) суб'єкт прийняття рішення про застосування зовнішнього врегулювання (безпосередньо керівник (начальник) органу НПУ або вищий начальник);
- г) наявність (відсутність) альтернативних заходів урегулювання;
- д) наявність (відсутність) згоди в особи на застосування заходу.

Залежно від складності питання, що виникло, керівник (начальник) органу НПУ може вжити заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

- без його попереднього вивчення, на свій розсуд;
- із попереднім вивченням та наданням пропозицій Уповноваженого (якою складається доповідна записка або висновок);
- з попереднім розглядом питання атестаційною комісією (якою ухвалюється рішення).

Рішення керівника (начальника) органу НПУ щодо застосування зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів має бути належним чином оформлено документально – у письмовому наказі, розпорядженні, дорученні, функціональних обов'язках тощо. Під час оформлення останніх документів необхідно звертати увагу на функціональні обов'язки працівників, а також проводити порівняльний аналіз фактичних функцій з визначеними у їхніх посадових (функціональних) обов'язках дискреційних повноважень, які можуть виступати факторами ризику виникнення потенційного або реального конфлікту інтересів.

У наказі про застосування зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів зазначаються:

1. підстави для застосування зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів;
2. мета застосування зовнішнього конфлікту інтересів службових повноважень;
3. застосований захід зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів відповідно до переліку, передбаченого частиною першою статті 29 Закону;
4. прізвище, ім'я, по батькові особи, стосовно якої застосовується зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів, та її посада, спеціальне звання;
5. дата, з якої застосовується захід зовнішнього контролю, або період часу, упродовж якого він застосовується;
6. дії, що мають бути вчинені, ким саме або вчинення яких дій забороняється.
7. прізвище, ім'я, по батькові, посада, спеціальне звання особи, яка є відповідальною за здійснення упереджувальних заходів щодо запобігання

та виявлення корупції. Додатково зазначаються ті самі відомості про особу на яку покладається обов'язок за здійснення упереджувальних заходів щодо запобігання та виявлення корупції у разі відсутності відповідальної особи.

З рішенням про застосуванням зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів мають бути ознайомлені особа, стосовно якої вони застосовані, її безпосередній начальник та інші особи, на яких покладаються обов'язки у зв'язку з реалізацією заходу зовнішнього врегулювання.

Контроль за виконанням рішення покладається на керівника (начальника) органу НПУ або його заступника, та/чи Уповноваженого.

Рішення може бути оскаржено особою, стосовно якої застосований захід зовнішнього врегулювання, у порядку, установленому законодавством для оскарження рішень керівника (начальника).

Усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті здійснюється:

1. за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
2. за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншою особою.

Після застосування цього заходу керівник (начальник) органу НПУ має визначити особу, на яку покладено виконання завдання, учинення дій або прийняття рішень замість усунутої особи, або покласти ці обов'язки на себе.

Застосування цього заходу неможливе, якщо в органі НПУ не буде визначено особу, яку можна залучити до прийняття рішення чи вчинення відповідної дії.

Застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, учиненням нею певних дій чи прийняття рішень здійснюються:

1. за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
2. якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
3. за рішенням керівника (начальника) органу НПУ;
4. якщо усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим; якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Статтею 33 Закону визначено форми зовнішнього контролю, які керівник має вказати в рішенні про обрання цього виду заходу, а саме:

- 1) перевірка особою (особами), визначеною керівником (начальником) органу НПУ, стану та результатів виконання особою завдання, учинення 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, учинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником (начальником) органу НПУ працівника.

Кандидатура особи (осіб), на яку покладаються повноваження щодо здійснення зовнішнього контролю, має бути ретельно відібрана. Не може здійснювати такий контроль, зокрема, особа, яка перебуває із підконтрольною службовою особою в дружніх, сімейних чи інших особистих стосунках або ж підпорядкована службовій особі чи матиме інший спільний приватний інтерес із службовою особою, щодо якої застосовується захід.

Обмеження доступу особи до певної інформації здійснюється:

1. за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного з таким доступом;
2. якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
3. у випадку, коли робота особи постійно пов'язана з певним одним і тим самим видом інформації, а особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або прийняття упереджених рішень;
4. за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження; за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику цього органу НПУ.

Перегляд обсягу службових повноважень особи здійснюється:

1. за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
2. якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, визначеним нормами законів та інших нормативно-правових актів, розпорядчих документів, колективного трудового договору, функціональними обов'язками тощо;
3. за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.
4. У разі перегляду конкретних повноважень особи необхідно наділити відповідними повноваженнями іншу особу або керівник (начальник) органу НПУ покладає їх виконання на себе.

Переведення особи на іншу посаду здійснюється:

1. за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
2. якщо конфлікт інтересів має постійний характер;

3. якщо не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу;
4. за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи; за наявності згоди особи на переведення.

Звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється:

1. за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
2. якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
3. не може бути врегульований у будь-який інший спосіб;
4. за відсутності згоди щодо переведення або позбавлення приватного інтересу.

У такому випадку звільнення військовослужбовця, який проходить військову службу за контрактом, здійснюється на підставі пункту «ї» частини шостої статті 26 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу». Під час дії особливого періоду з вказаних підстав особи з військової служби не звільняються. У зв'язку з цим, упродовж зазначеного періоду необхідно застосовувати інші способи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів.

Поліцейський в разі підпорядкування близькій особі звільняється відповідно до підпункту 9 пункту 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію».

Звільнення працівників у випадку, передбаченому статтею 27 Закону України «Про запобігання корупції», здійснюється на підставі пункту 4 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України.

Звільнення працівників у випадку, передбаченому статтею 34 Закону України «Про запобігання корупції», здійснюється на підставі пункту 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.