

Тема 4. Типові помилки, які допускаються керівниками під час врегулювання конфлікту інтересів у підлеглих осіб

Обов'язок особи повідомити безпосереднього керівника про наявність у неї конфлікту інтересів кореспондується з обов'язком керівника, передбаченим у частині третій Закону, протягом двох робочих днів після отримання такого повідомлення прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, повідомити особу про таке рішення і вжити заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

І в цьому аспекті хотілося б звернути увагу на найтипівіші помилки, які допускаються такими керівниками при вирішенні питання щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого.

1. Керівник звертається до Національного агентства, описує ситуацію та запитує у Національного агентства, чи дійсно в цій ситуації у його підлеглого є конфлікт інтересів. Такі дії керівника є неправильними. Він не повинен піддавати сумніву наявність конфлікту інтересів у підлеглого. Якщо останній повідомив про наявність у нього конфлікту інтересів, у керівника є лише один шлях – протягом двох днів після отримання такого повідомлення прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів і повідомити про таке рішення підлеглу особу. Невжиття таких заходів, а вчинення будь-яких інших дій керівником у зв'язку з надходженням повідомлення про конфлікт інтересів у підлеглого, в тому числі – звернення до Національного агентства за відповідними роз'ясненнями, фактично, є порушенням вимог частини третьої статті 28 Закону. Виняток становить лише ситуація, коли з повідомлення незрозуміло, в чому полягає конфлікт інтересів, внаслідок чого неможливо обрати належний спосіб врегулювання конфлікту інтересів.

Звертатись до Національного агентства за роз'ясненнями щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів відповідно до частини п'ятої статті 28 Закону може лише особа, у якої є сумніви щодо наявності саме в неї конфлікту інтересів, а не її керівник.

2. Також типовою помилкою є звернення керівників до Національного агентства з проханням роз'яснити, які саме заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів слід вжити в тій чи іншій ситуації.

По-перше, Законом Національне агентство не уповноважене надавати такі роз'яснення.

По-друге, Закон передбачає певні види заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, які можуть бути вжиті керівником, серед яких: усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; обмеження доступу особи до певної інформації; перегляду обсягу службових повноважень особи; переведення особи на іншу посаду; звільнення особи.

Кожен з цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися залежно від певних умов, зокрема:

- від характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- від суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);
- наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання; наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу (якщо, наприклад, йдеться про переведення на іншу посаду);
- наявності (відсутності) можливості залучення до прийняття відповідного рішення або вчинення відповідних дій іншого працівника відповідного органу, підприємства, установи, організації (якщо розглядається такий спосіб врегулювання конфлікту інтересів, як усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів);
- наявності (відсутності) можливості продовжувати належне виконання особою службових завдань у разі такого перегляду та можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника (якщо розглядається такий спосіб врегулювання конфлікту інтересів, як перегляд обсягу службових повноважень особи).

При цьому Національне агентство не обізнане в усіх деталях ситуації, яка склалась (в якій виник конфлікт інтересів у особи), не володіє інформацією, яка потрібна для вирішення питання щодо обрання конкретного способу врегулювання конфлікту інтересів, а тому об'єктивно не має можливості надати керівнику відповідну рекомендацію щодо того, який захід врегулювання конфлікту інтересів слід обрати.

У цьому контексті важливу роль відіграють уповноважені особи з питань запобігання та виявлення корупції, які зобов'язані надавати консультації з таких питань, методичну допомогу, допомагати керівнику обрати найбільш оптимальний спосіб врегулювання конфлікту інтересів в конкретній ситуації.

3. Дуже поширеною є практика, коли керівник особи, у якої конфлікт інтересів, після надходження до нього повідомлення про конфлікт інтересів, обмежується лише тим, що дає вказівку такій особі протягом певного терміну вжити заходів щодо самостійного його врегулювання і прозвітувати перед керівником. Особливо це стосується випадків, коли конфлікт інтересів виникає у директорів шкіл, завідувачів дитячих садків, керівників медичних закладів, у зв'язку з тим, що у них в підпорядкуванні працюють близькі особи.

Слід зазначити, що керівник не може давати такі доручення, адже саме на нього покладається обов'язок прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів в один із способів, передбачений для зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів.

Хоча Закон і передбачає можливість самостійного врегулювання особою конфлікту інтересів, але, по-перше, це право особи, а не її обов'язок, а по-друге, у неї є лише один спосіб самостійного врегулювання конфлікту інтересів – позбутися приватного інтересу (частина друга статті 29 Закону). Проте, коли йдеться про спільну роботу близьких осіб, то самостійно

врегулювати конфлікт інтересів, фактично, означає звільнити близьку особу, яка перебуває у підпорядкуванні. Але ж жодних правових підстав для такого звільнення немає, адже якщо таке звільнення розглядати як спосіб врегулювання конфлікту інтересів, то воно може бути застосовано виключно до особи, у якої конфлікт інтересів.

4. Окремо хотілося б звернути увагу на такий спосіб врегулювання конфлікту інтересів, як здійснення повноважень під зовнішнім контролем.

Цей спосіб врегулювання конфлікту може бути обраний лише у тих випадках, коли є неможливим застосування таких заходів, як усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень.

При цьому, Закон визначає форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватись керівником у рішенні про обрання цього виду заходу. До таких форм, зокрема, належать перевірка працівником, визначеним керівником органу, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів; виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника.

Необхідно зауважити, що цей захід вимагає від керівника не просто визначитись із можливістю його здійснення, а й встановлює обов'язок чітко визначити форму зовнішнього контролю та суб'єкта, що на практиці означає необхідність ретельного відбору працівника, який його здійснюватиме. Звертаємо увагу, що таким працівником не може бути той, хто перебуває у підпорядкуванні особи, конфлікт інтересів якої врегульовується, а також стосовно якого останній може приймати рішення розпорядчого характеру. Інакше у працівника, який здійснюватиме зовнішній контроль, у самого буде конфлікт інтересів.

5. І наприкінці зазначаємо про найпоширенішу помилку, яка допускається керівниками при прийнятті рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів – це застосування таких заходів, як переведення особи на іншу посаду та звільнення особи не до тієї особи, у якої наявний конфлікт інтересів, а до особи, у зв'язку зі спільною роботою якої у її керівника виник конфлікт інтересів.

Хоча, на перший погляд, це виглядає дієвим способом усунення конфлікту інтересів (адже формально конфлікт інтересів вже не існує), проте в такому випадку не враховуються вимоги Закону, який передбачає можливість застосування переведення на іншу посаду і звільнення з посади як способів врегулювання конфлікту інтересів виключно до особи, у якої наявний конфлікт інтересів.