

Додаток  
до окремого доручення  
Голови Державної служби морського  
і внутрішнього водного транспорту  
та судноплавства України  
від 20 січня 2025 №9/17/13-25

**ПАМ'ЯТКА**  
**щодо запобігання та врегулювання**  
**конфлікту інтересів у Адміністрації судноплавства**

**ПОНЯТТЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

**Конфлікт інтересів** – суперечність між приватними (особистими) інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями.

Законодавець розрізняє потенційний та реальний конфлікт інтересів, поняття яких наведено в Законі України «Про запобігання корупції».

**Потенційний конфлікт інтересів** – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

**Реальний конфлікт інтересів** – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Наявність чи відсутність у особи приватного інтересу до вирішення певного питання у більшості випадків буде індикатором, що свідчитиме про конфлікт інтересів у особи.

Наявність конфлікту інтересів може негативно вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих особі службових повноважень.

Саме по собі приховування особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

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

Крім того, конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу **близької особи** посадовця з його службовими повноваженнями.

Під **особистими інтересами** (лат. *interesse* – мати значення) слід розуміти будь-які інтереси особи, зумовлені родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з іншими особами, у тому числі особисті майнові та немайнові інтереси, а також ті, що виникають у зв'язку з діяльністю особи, не пов'язаною з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, у громадських, релігійних чи інших організаціях.

**Майновий інтерес** – інтерес щодо збереження або збільшення обсягу, якості нерухомого та рухомого майна особи чи близьких їй осіб.

**Немайновий інтерес** – інтерес, спрямований на задоволення особистих фізичних (біологічних), духовних, моральних, культурних, соціальних чи інших нематеріальних потреб.

**Пряме підпорядкування** – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

### **Розв'язання конфлікту інтересів: покрокова інструкція для публічних службовців**

#### **Дії службовця**

Повідомити про конфлікт інтересів до кінця наступного робочого дня:

безпосереднього керівника;  
визначену законодавством особу або НАЗК



#### **Як повідомити?**

Рекомендується зробити це письмово.  
Використовуйте запропоновану НАЗК форму (додається) та зареєструйте документ

#### **Дії керівника**



Ухвалити рішення протягом двох робочих днів:

усунення від завдань або рішень;  
обмеження доступу до інформації;  
перегляд повноважень;

зовнішній контроль;  
переведення на іншу посаду;  
звільнення (у крайньому випадку)

**1. Усунення від виконання завдань або прийняття рішень** застосовується, коли:

конфлікт інтересів тимчасовий;  
є можливість доручити завдання іншому працівнику.

**2. Обмеження доступу до інформації** доцільне, коли:

конфлікт інтересів постійний;  
конфлікт інтересів пов'язаний з доступом до певної інформації;  
в 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 службових повноважень** застосовується у випадку, якщо:

конфлікт інтересів постійний;  
конфлікт інтересів стосується певних повноважень;  
є можливість передати ці повноваження іншому працівнику;  
в особи є можливість продовжити належне виконання службових завдань у разі такого перегляду.

**4. Зовнішній контроль** можна застосовувати, якщо:

конфлікт інтересів постійний або тимчасовий;  
інші заходи (усунення, обмеження доступу, перегляд повноважень) не працюють.

**5. Переведення на іншу посаду** застосовується, коли:

конфлікт інтересів постійний;  
вищевказані заходи не можна застосувати;  
є вакантна посада, яка відповідає кваліфікації працівника, і його згода на переведення.

**6. Звільнення** можливе, коли конфлікт інтересів постійний та інші способи врегулювання, зокрема через відсутність згоди на переведення або позбавлення приватного інтересу, неможливі.

**Сектор з питань запобігання корупції**