

**Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»**



ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
Національного технічного університету
«Дніпровська політехніка»
від 05.09.2019 р., протокол № 12

ПОЛОЖЕННЯ

**про порядок застосування заходів з врегулювання конфлікту інтересів у
діяльності посадових осіб Національного технічного університету
«Дніпровська політехніка»**

Дніпро

2019

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
НТУ «Дніпровська політехніка»
05 вересня 2019 року
(протокол № 12)

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок застосування заходів з врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок застосування заходів з врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» (далі відповідно – Положення, Університет) розроблено на підставі відповідних норм Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), Типової Антикорупційної програми юридичної особи, Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених відповідними рішеннями Національного агентства з питань запобігання корупції від 02.03.2017 № 75 і від 29.09.2017 № 839.

1.2. Положення визначає порядок застосування заходів з врегулювання конфлікту інтересів, що можуть виникати у посадових осіб Університету, на яких поширюється дія Закону та окремі види обмежень, пов'язаних з конфліктом інтересів.

1.3. Терміни, які вживаються в даному Положенні:

1.3.1. Корупція – використання особою, зазначеною у ч.1 ст. 3 Закону, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей, з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянки/пропозиції чи надання неправомірної вигоди особі, яка визначається ч.1 ст. 3 Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

1.3.2. 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

1.3.3. 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

1.3.4. Приватний інтерес – 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.

Приватний інтерес може мати своїм наслідком як позитивний вплив (особа має прагнення відчиняти тощо) на ситуацію, так і негативний (завдати шкоду тощо).

Джерелом приватного інтересу можуть бути не лише приватні, позаслужбові відносини, оскільки приватний інтерес в окремих випадках може виникати і з посадових повноважень, тобто полягати у зацікавленості в ухваленні або неухваленні певних рішень, результатах службових розслідувань, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність тощо.

Кожна посадова особа при виконанні своїх повноважень повинна брати до уваги увесь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виконання майнового чи немайнового інтересу.

При цьому виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів спричиняє тільки такий приватний інтерес у сфери посадових повноважень, що може впливати або впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

1.3.5. Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, на якого поширюється дія цього Порядку (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

1.3.6. 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.

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

Конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або не вчинення дій), а і тоді, коли вона потенційно може вплинути на них, якщо йдеться про суперечність особистого інтересу близької посадової особи з її службовими повноваженнями.

Приховування посадовою особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції. Позбавлення приватного інтересу має виключати можливість його приховування.

1.4. Посадові особи, на яких поширюється дія цього Порядку, є:

- ректор;
- проректори;
- директора інститутів, декани факультетів, завідувачі кафедр;
- керівники підрозділів університету та їх заступники;
- інші суб'єкти, на яких поширюється дія Закону.

2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи Університету зобов'язані дотримуватися вимог розділу V «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» Закону.

2.2. Відповідно до ст. 28 Закону посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення, зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;

- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли посадова особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або ректора, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) або відповідний колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів;

- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.3. Посадові особи Університету не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

2.4. Безпосередній керівник або ректор Університету 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.

2.5. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до НАЗК (форма звернення Додаток 1). У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених Законом та цього Положення.

2.6. Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

2.7. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Університету, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника або ректора із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.8. Безпосередній керівник або ректор Університету, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

3. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

3.1. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи Університету, яка входить до складу колегіального органу (Вчена рада, Конференція трудового колективу, тендерний комітет, атестаційна комісія тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, а саме:

- забороняється враховувати особу, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;

- забороняється участь особи, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів в розгляді (обговоренні) такого питання;

- забороняється участь особи, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню, а саме, голосувати «за», «проти», «утримався».

3.2. Про конфлікт інтересів посадової особи Університету може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

3.3. У разі неучасті посадової особи Університету, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

3.4. Особи, уповноважені на ведення протоколів колегіальних органів (секретарі) зобов'язані протягом одного дня з часу оформлення протоколу надавати витяг з протоколу, в якому було зафіксовано заяву про конфлікт інтересів ректору Університету, який надає зазначені документи уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції.

3.5. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб Університету не в складі колегіального органу, такі посадові особи повідомляють 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 або ректора Університету, шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів (форма звернення Додаток 2). Повідомлення, адресовані на ім'я безпосереднього керівника або ректора, подаються відповідно безпосереднім керівником або ректором Університету у день їх написання до уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції.

3.6. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в день надання йому повідомлення про конфлікт інтересів, реєструє його в журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів та в подальшому зазначає шляхи його врегулювання.

3.7. Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів повинен бути прошитий та пронумерований і зберігатися в уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції.

3.8. У випадку повідомлення посадовою особою Університету про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, останній обов'язково повідомляє про це ректора Університету.

3.9. Ректор Університету, якого було повідомлено про конфлікт інтересів, 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 та уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції.

4. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів

4.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- усунення посадової 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 посадовою особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу посадової особи до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;

- звільнення особи.

4.2. Відповідно до ч. 2 ст. 29 Закону посадові особи Університету, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику або ректору.

4.3. Усунення посадової особи Університету від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Університету.

4.4. Обмеження доступу посадової особи Університету до певної інформації здійснюється за рішенням ректора, у випадку, 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 Університету.

4.5. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи здійснюється за рішенням ректора Університету 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 Університету.

4.6. Службові повноваження здійснюються посадовою особою Університету під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

4.7. Зовнішній контроль в Університеті здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним ректором, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

- виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності працівника, визначеного ректором.

4.8. У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

4.9. Якщо конфлікт інтересів виникає у зв'язку з діяльністю особи у складі колегіального органу, рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

4.10. Переведення посадової особи на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора Університету, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою посадової особи Університету.

4.11. Звільнення посадової особи Університету з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється 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.

4.12. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксуються уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції у журналі повідомлень про конфлікт інтересів.

Кожен із зазначених заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів має обиратися залежно від ряду умов: виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний); характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий); наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання, наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

5. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

5.1. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів здійснюється:

5.1.1. Безпосередніми керівниками – шляхом забезпечення системного нагляду за діяльністю підлеглих працівників.

5.1.2. Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції – шляхом проведення планових чи позапланових перевірок.

5.2. Для проведення перевірок дотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції має право:

5.2.1. Ознайомлюватися з повідомленнями про наявність (відсутність) конфліктів інтересів, які надаються посадовими особами Університету, та надати за цими повідомленнями пропозиції щодо врегулювання конфлікту інтересів.

5.2.2. Одержувати доступ до документів, які містять рішення чи проекти рішень, що приймаються керівником чи розробляються працівником або приймаються відповідним колегіальним органом, комісією, робочою або експертною групою.

5.2.3. Отримувати доступ до персональних даних працівників Університету, яких стосується перевірка.

5.2.4. Отримувати письмові та усні пояснення від працівника Університету, необхідні для проведення перевірки.

5.3. Виявлення ознак недотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, установлених законодавством України у сфері запобігання корупції, може бути підставою для проведення службового розслідування чи службової перевірки, а також для інформування спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

6. Відповідальність за порушення вимог антикорупційного законодавства з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

6.1. Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів відноситься до порушень, пов'язаних із корупцією.

6.2. Відповідно до ч. 1 ст. 65 Закону встановлено, що за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень особи притягуються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності в установленому законом порядку.

**Уповноважений з питань
запобігання та виявлення корупції**

А.О. Виприцький

Додаток 1
(пункт 2.5 розділ 2)

Рекомендована форма повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції про наявність реального/потенційного конфлікту інтересів (затверджено рішенням НАЗК від 29.09.2017 № 839)

1. Інформація про особу, яка повідомила про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів: _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи: _____
(найменування органу державної влади або місцевого самоврядування, юридичної особи публічного права тощо)

3. Посада, на яку призначено (обрано) особу: _____

4. Дата призначення (обрання) на посаду: _____

5. Перелік службових повноважень, під час виконання яких виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів: _____

6. Інформація стосовно наявності реального, потенційного конфлікту інтересів: _____

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний, потенційний конфлікт інтересів, а також суть приватного інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення)

7. Чи вчинялися дії та чи приймалися рішення в умовах реального конфлікту інтересів: _____
(якщо так, то вказати, які саме)

8. Інформація про заходи, які вжито щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів: _____

Додаток 2
(пункт 3.5. розділ 3)

Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника або ректора Університету про реальний/потенційний конфлікт інтересів (затверджено рішенням НАЗК від 29.09.2017 № 839)

Ректору (Керівнику) _____

(П.І.Б. особи, яка повідомляє, посада)

**Повідомлення
про реальний/потенційний конфлікт інтересів**

_____ (стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, суть приватного

_____ інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення, а також зазначити чи вчинялися дії та чи

_____ приймалися рішення в умовах реального конфлікту інтересів)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

