

Затверджено:

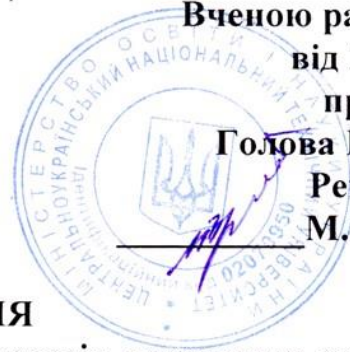
Вченою радою ЦНТУ  
від 26.12.2016р.

протокол №4

Голова Вченої ради

Ректор ЦНТУ

М.І. Черновол



## ПОЛОЖЕННЯ

### про порядок врегулювання конфлікту інтересів в трудових колективах Центральноукраїнського національного технічного університету

#### I. Загальні положення

1. Це Положення розроблене на підставі закону України «Про запобігання корупції», Статуту ЦНТУ, Антикорупційної програми, Правил внутрішнього розпорядку ЦНТУ, для використання в роботі посадовими особами та керівниками структурних підрозділів університету і визначає шляхи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними службових та посадових обов'язків.

2. Терміни, які вживаються в даному порядку:

2.1. Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові та посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

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

2.3. 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.

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

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

2.6. Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним

2.6. 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.

2.7. 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.

Конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи посадової особи з її службовими повноваженнями.

Приховування посадовою особою та керівниками структурних підрозділів університету наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

3. Суб'єктами, на яких поширюється дія даного Положення є:

- ректор університету;
- проректори;
- директори коледжів;
- декани факультетів;
- завідувачі кафедр;
- керівники інших структурних підрозділів;
- уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції.

## **II. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, порядок повідомлень про можливість виникнення конфлікту інтересів:**

1. З метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи та керівники

структурних підрозділів університету зобов'язані дотримуватися цього Положення та основних приписів закону України «Про запобігання корупції».

2. На виконання цієї вимоги суб'єкти, на яких поширюється дія даного Положення зобов'язані:

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

- письмово, шляхом спрямування власноручної заяви, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли посадова особа, або керівник структурного підрозділу дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у них безпосереднього керівництва, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, або Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – Національне агентство) чи інший визначений законом орган;

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

- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

3. Посадові особи університету, інші керівники структурних підрозділів 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.

4. Ректор університету, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені Законом України «Про запобігання корупції» заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

5. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та цього Порядку.

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.

7. Посадова особа, керівник структурного підрозділу, які повідомили про конфлікт інтересів безпосереднього керівника і вважають, що вжиті заходи є

недостатніми, можуть особисто повідомити про це в письмовій формі уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції в ЦНТУ.

8. Якщо посадовій особі, керівнику структурного підрозділу стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших осіб, тому вони повинні повідомити про це свого безпосереднього керівника із зазначенням обставин, при яких вони дізнались про наявність конфлікту інтересів.

9. З метою запобігання виникнення конфлікту інтересів рішення щодо преміювання працівників університету приймається Вченою радою університету за поданням голови профспілкового комітету.

10. 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», «утримуватися».

11. 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.

12. У разі якщо 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.

13. 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 для його реєстрації в журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

14. 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, шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції. Повідомлення адресовані на ім'я безпосереднього керівника або ректора подаються відповідно безпосереднім керівником або ректором у день їх написання до уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції для їх реєстрації в журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

15. 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.

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

17. 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.

18. Ректор, якого було повідомлено про конфлікт інтересів протягом двох днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу та уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції.

### **III. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів.**

1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- 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 посадовою особою, керівником структурного підрозділу університету, відповідного завдання, вчиненням ними певних дій чи прийняття рішень;

- обмеження доступу посадової особи, керівника структурного підрозділу

університету до певної інформації;

- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

2. Усунення посадової особи або керівника структурного підрозділу від виконання обов'язків, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора університету, 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.

3. Усунення посадової особи або керівника структурного підрозділу від виконання обов'язків, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, а також залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників.

4. Обмеження доступу посадової особи або керівника структурного підрозділу до певної інформації здійснюється за рішенням ректора університету, 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.

5. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи або керівника структурного підрозділу 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.

6. Службові повноваження здійснюються посадовою особою або керівником структурного підрозділу 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.

7. Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним ректором університету, вчинення нею дій, перевірка змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або

розробляються посадовою особою або керівником структурного підрозділу з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

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

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.

9. Посадова особа університету, а також інші керівники структурних підрозділів не пізніше наступного робочого дня з дня прийняття рішення про застосування зовнішнього контролю ознайомлюється з таким рішенням.

10. Заходи щодо здійснення контролю мають проводитись оперативно, оскільки прийняття рішень чи вчинення дій стосується зовнішніх правовідносин, тобто з фізичними чи юридичними особами.

11. Переведення посадової особи університету або керівника структурного підрозділу 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.

12. Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою посадової особи або керівника структурного підрозділу.

13. Звільнення посадової особи або керівника структурного підрозділу 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.

14. Самостійне врегулювання конфлікту інтересів:

Ректор університету, посадові особи, керівники структурних підрозділів, 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 керівнику органу, до повноважень якого належить

звільнення/ініціювання звільнення з посади.

15. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

Перший проректор



В.М. Кропівний

Уповноважена особа з питань

запобігання та виявлення корупції

в ЦНТУ



М.Г. Головінський