

Тернопільська обласна рада
Управління освіти і науки Тернопільської облдержадміністрації
Кременецька обласна гуманітарно-педагогічна академія
ім. Тараса Шевченка

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні Вченої ради
протокол № 5 від 13.01.2020 р.
Голова Меш - В.Є. Бенера



Введено в дію наказом ректора
№ 104 від 13.01.2020 р.
Ректор А.М. Ломакович

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок виявлення, запобігання
та врегулювання конфлікту інтересів в Кременецькій обласній
гуманітарно-педагогічній академії
ім. Тараса Шевченка

ПОГОДЖЕНО

Юрисконсульт

Юрій Ф.Т. Колісник
«13» 01 2020 р.

Голова студентського
самоврядування

Г. Шманько Г. Шманько

Голова профспілкової організації

студентів А. Заблоцький
«13» 01 2020 р.

Кременець, 2020

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Кременецькій обласній гуманітарно-педагогічній академії ім. Тараса Шевченка (далі – Академія) розроблено на підставі Законів України «Про запобігання корупції», «Про освіту», «Про вищу освіту», Кодексу України про адміністративні правопорушення, Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – Національного агенства) від 29.09.2017 року № 839, і обґрунтовує механізми та регулює порядок виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб та співробітників Академії.

1.2. Під посадовими особами слід розуміти працівників, які наділені посадовими повноваженнями здійснювати організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції. Визначальним при цьому є обсяг функцій (обов'язків) відповідного працівника.

1.3. Організаційно-розпорядчі функції (обов'язки) – це обов'язки щодо здійснення керівництва ЗВО, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників.

1.4. Адміністративно-господарські функції (обов'язки) – це обов'язки з управління або розпорядження комунальним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації, забезпечення контролю за цими операціями).

1.5. Окремі питання, не зазначені у цьому Положенні, регулюються згідно з чинним законодавством України.

1.6. Терміни, які вживаються в даному положенні:

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.

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.

Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

Подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

Члени сім'ї – особи, які перебувають у шлюбі, а також їхні діти, у тому числі повнолітні, батьки, особи, які перебувають під опікою і піклуванням, інші особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із посадовою особою підприємства (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із посадовою особою 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.

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.

1.7. Кожен працівник 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.

1.8. Тільки 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.

1.9. Джерелом приватного інтересу можуть бути лише приватні, позаслужбові відносини. Приватний інтерес в окремих випадках може виникати й зі службових 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.

1.10. Наявність протиріччя встановлюється в кожному окремому випадку виконання доручення, розгляду листа, здійснення контрольного заходу тощо, шляхом порівняння повноважень та існуючого у особи приватного інтересу із подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, вчинення діяння службовою особою.

1.11. Приватний інтерес у сфері службових (представницьких) повноважень (потенційний конфлікт інтересів) може призвести до підриву суспільної довіри до такої особи та органу, в якому вона працює, а надалі, якщо зміняться фактичні обставини, – реального конфлікту інтересів, вчинення злочину у сфері службової діяльності. У свою чергу реальний конфлікт інтересів призводить до прийняття незаконного рішення чи вчинення неправомірного діяння.

1.12. 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.

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

- ректор;
- проректори;
- декани;
- завідувачі кафедр;
- керівники структурних підрозділів, їх заступники;
- головний бухгалтер та його заступники;
- інші суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції».

2. Алгоритм дій особи у зв'язку із виникненням у неї конфлікту інтересів.

2.1. З моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, вона зобов'язана повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника або керівника Академії.

2.2. Безпосередній керівник особи або керівник Академії протягом двох робочих днів після отримання такого повідомлення, приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

2.3. Безпосередній керівник або керівник Академії повинен вжити заходи щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Після отримання рішення керівника слід діяти у суворій відповідності до визначеного вказаними ним способу врегулювання конфлікту інтересів або ж роз'ясненого порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

2.4. Особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу із наданням документів, що підтверджують це, безпосередньому керівнику або керівнику Академії.

2.5. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства, який надає підтвердження про відсутність конфлікту інтересів. До утворення в установленому порядку територіальних органів підтвердження про відсутність конфлікту інтересів на звернення вказаних вище осіб надає Національне агентство. При цьому з таким зверненням може звернутися тільки особа, у якої існують сумніви щодо наявності в неї конфлікту інтересів; у зверненні за роз'ясненням до територіального органу Національного агентства або зверненні до Національного агентства необхідно зазначити дії, щодо яких виник сумнів.

2.6. До своїх звернень особам доречно додавати документально підтвержену інформацію, що розкриває зміст повноважень, приватного інтересу та ситуації (дій), стосовно якої (яких) існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів з наданням належним чином завірених.

2.7. Якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона має вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів самостійно (якщо це можливо), а також діяти у відповідності до вжитих безпосереднім керівником або керівником Академії, заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

2.8. Звернення до територіального органу Національного агентства або ж Національного агентства не звільняє особу від обов'язків:

- повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів;
- не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

2.9. 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.

3. Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів.

3.1. Зобов'язання осіб повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів:

- прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення;

- повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів;

- вжити передбачені законодавством заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

3.2. Врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (окрім випадків перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника).

3.3. Саме безпосередній керівник або ректор Академії володіє ситуацією у підконтрольній чи підпорядкованій сфері, обізнаний з обсягом повноважень підлеглих осіб та способами реалізації таких повноважень, ухвалює рішення щодо підлеглих, а отже має всі можливості для вжиття ефективних заходів з урахуванням всіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів.

3.4. Цей процес є вкрай відповідальним, адже невірний обраний захід може призвести не тільки до неефективного врегулювання конфлікту інтересів, а й до кваліфікації таких діянь керівника як неправомірних.

3.5. Поряд з обов'язком щодо врегулювання конфлікту інтересів, для керівника законодавством встановлена заборона, прямо чи опосередковано (тобто, через будь-яких інших осіб, насамперед інших працівників) 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.

3.6. Конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно працівником або ж шляхом вжиття керівником такої особи спеціальних заходів врегулювання. До таких заходів відносять:

- 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.

3.7. Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися в залежності від низки умов:

- виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- 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.

4. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів

4.1. 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 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. Посадові особи Академії, 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 Академії 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 Академії.

4.4. Обмеження доступу посадової особи Академії 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 Академії.

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

4.6. Службові повноваження здійснюються посадовою особою Академії 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 Академії 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 Академії на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора, 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.

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

4.12. Звільнення посадової особи Академії 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.

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

5. Відповідальність за порушення вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

5.1. За порушення вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів посадові особи Академії притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

5.2. Посадова особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, якщо інше не передбачено Конституцією і законами України, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника Академії, до закінчення розгляду справи судом.

5.3. Посадова особа, якій повідомлено про підозру у вчиненні нею злочину у сфері службової діяльності, підлягає відстороненню від виконання повноважень на посаді в порядку, визначеному законом.

5.4. Правочин, укладений внаслідок порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції», може бути визнаний недійсним.

5.5. Збитки, шкода, завдані ЗВО внаслідок вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, підлягають відшкодуванню особою, яка вчинила відповідне правопорушення, в установленому законом порядку.

5.6. У випадках виявлення Національним агентством з питань запобігання корупції порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб Академії, Національне агентство вносить ректору припис, який є обов'язковим для виконання.

5.7. Про результати виконання припису Національного агентства ректор інформує Національне агентство упродовж десяти робочих днів з дня одержання припису.

5.8. У разі невиконання припису Національного агентства протягом десяти робочих днів з дня його надсилання (вручення) уповноважена особа Національного агентства складає протокол про адміністративне правопорушення, передбачене частиною першою статті 18846 Кодексу України про адміністративні правопорушення, за невиконання припису.

5.9. З метою припинення порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» та усунення його наслідків Національне агентство повторно видає припис. При повторному невиконанні припису уповноважена особа Національного агентства складає протокол про адміністративне правопорушення, передбачене частиною другою статті 18846 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Зразок самостійного тесту на наявність (відсутність) конфлікту інтересів*

Потенційний конфлікт інтересів		
Реальний конфлікт інтересів		
Перелік службових (представницьких) повноважень:**	Перелік приватних інтересів (у сфері службових повноважень)***	Зміст впливу приватного інтересу
✓	✓	-
✓	✓	✓

* - Загальні настанови до тестів:

1. Для отримання об'єктивного результату самотестування особа, яка його проводить, повинна максимально відверто надавати відповіді, уникаючи ігнорування (самоомани) наявності приватних інтересів.

2. Для зручності при першому самотестуванні доречно створити окремий електронний файл (форму), що дозволить скоротити час при подальших його проведеннях.

** - У відповіді вказується перелік повноважень за законом, трудовим договором, посадовою інструкцією, положенням про колегальні, дорадчі органи, установчим документом, положенням про структурний підрозділ, колективним договором тощо.

*** - У відповіді вказуються приватні інтереси, які саме відносять їх зумовлюють та в чому полягає можливий вплив

Приклад заповнення

Потенційний конфлікт інтересів		
Реальний конфлікт інтересів		

Приклад 1

Перелік службових (представницьких) повноважень:**	Перелік приватних інтересів (у сфері службових повноважень)***	Зміст впливу приватного інтересу
...	...	-
✓ Здійснювати контроль стосовно структурних підрозділів ...	✓ В одному зі структурних підрозділів працює моя дружина. Це може вплинути на здійснення/нездійснення заходів контролю, а у разі здійснення – об'єктивність, неупередженість таких заходів.	

Приклад 2

Потенційний конфлікт інтересів		
Реальний конфлікт інтересів		
Перелік службових (представницьких) повноважень:**	Перелік приватних інтересів (у сфері службових повноважень)***	Зміст впливу приватного інтересу
...
✓ Здійснювати контроль стосовно структурних підрозділів ...	✓ В одному зі структурних підрозділів працює моя дружина. Це може вплинути на здійснення/нездійснення заходів контролю, а у разі здійснення – об'єктивність, неупередженість таких заходів. ...	✓ Не повідомив про потенційний конфлікт інтересів безпосереднього керівника та взяв участь у заходах контролю стосовно структурного підрозділу, в якому працює моя дружина ...

**Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника про
реальний/потенційний конфлікт інтересів**

Ректору _____

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

_____ умова
х реального конфлікту інтересів)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

Рекомендована форма повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції про наявність реального/потенційного конфлікту інтересів

1. Інформація про особу, яка повідомила про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів: _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи: _____
(повне 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: _____
