

Додаток 1
до наказу №18
від 26.02.2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення вченої ради
Бердянського державного
педагогічного університету

від 25 лютого 2021 року №
7/4.15

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК ЗАПОБІГАННЯ І ВРЕГУЛЮВАННЯ
ПОТЕНЦІЙНОГО ТА РЕАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В
ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ
БЕРДЯНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ**

I. Загальні положення

1. Це Положення визначає порядок організації та контролю за виконанням у Бердянському державному педагогічному університеті (далі - Університет) заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачених Законом України «Про запобігання корупції». Дане Положення розроблено у відповідності до Закону України «Про вищу освіту», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 року № 839. Вимоги цього Положення поширюються на працівників Університету, а також представників громадськості, інших осіб, що беруть участь у діяльності колегіальних органів (Вчена рада, конкурсні та інші комісії тощо), які створюються і діють в Університеті.

2. В цьому Положенні вживаються наступні терміни, визначені Законом України «Про запобігання корупції», а саме :

- 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. Працівники Університету прямо підпорядковуються своїм безпосереднім керівникам;

- близькі особи - члени сім'ї, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням;
- потенційний конфлікт інтересів - це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона здійснює свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, а також 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, в тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством чи діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;
- реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання вказаних повноважень;
- колегіальні органи Університету - Вчена рада, комісії, консультативно-дорадчі та інші допоміжні органи, утворені згідно з організаційно-розпорядчими актами Університету, рішення яких можуть породжувати певні правові наслідки.

3. Інші терміни в цьому Положенні використовуються в значеннях, установлених Законом України «Про запобігання корупції», іншими нормативно-правовими актами та організаційно-розпорядчими актами Університету.

4. З метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівники Університету зобов'язані :

- діяти відповідно до вимог Законом України «Про запобігання корупції»;
- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного чи уявного 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 або відповідний колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

5. 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.

6. Безпосередній керівник або ректор 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.

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

8. 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.

9. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів 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.

II. Порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів

1. Працівники Університету, які дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, не пізніше наступного робочого дня повідомляють про цей факт безпосереднього керівника або ректора. Зразок форми повідомлення про наявність конфлікту інтересів наведено в додатку 1 до цього Положення.

2. Повідомлення подається разом з усіма наявними матеріалами, які підтверджують обставини виникнення конфлікту інтересів або стосуються цих обставин.

Повідомлення адресовані на ім'я безпосереднього керівника або ректора передаються ними у день їх отримання уповноваженому з антикорупційної діяльності для подальшої їх реєстрації у журналі (реєстрі) повідомлень про конфлікт інтересів та про порушення вимог Антикорупційної програмами, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією.

3. У разі існування в працівника Університету сумнівів щодо наявності в нього конфлікту інтересів він має право звернутися за роз'ясненням до Національного агентства з питань запобігання корупції. Якщо працівник не отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він діє відповідно до вимог, передбачених у цьому розділі.

4. Працівник Університету, якому стало відомо про факт виникнення конфлікту інтересів в інших працівників Університету, зобов'язаний повідомити про це керівників підрозділів, у яких працюють такі працівники або ректора.

5. Повідомлення про наявність (відсутність) конфлікту інтересів подається працівником Університету в письмовому вигляді особисто. Повідомлення про наявність конфлікту інтересів в інших працівників Університету, а також повідомлення про результати розгляду звернення за роз'ясненнями до Національного агентства з питань запобігання корупції можуть подаватися також засобами системи електронного документообігу.

6. У разі відмови безпосереднього керівника прийняти повідомлення про наявність (відсутність) конфлікту інтересів працівник Університету негайно, протягом одного робочого дня, повідомляє про це уповноваженого з антикорупційної діяльності Університету.

7. Безпосередній керівник після отримання повідомлення про наявність у підлеглого йому працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів (не пізніше наступного робочого дня):

1) проводить аналіз повідомлення з метою визначення оптимального способу врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням:

- характеру конфлікту інтересів (конфлікт інтересів є реальним чи потенційним, має постійний чи непостійний характер);
- необхідності та можливості залучення для прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників підрозділу;
- необхідності та можливості обмежень доступу працівника до певної інформації, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом;
- необхідності перегляду обсягу службових повноважень працівника та можливості наділення такими повноваженнями іншого працівника підрозділу;
- необхідності та можливості виконання службових повноважень працівником під зовнішнім контролем;

2) Ініціює перед ректором прийняття рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, з наданням відповідних пропозицій;

3) повідомляє підлеглого йому працівника, а також уповноваженого з антикорупційної діяльності Університету про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.

8. Рішення про заходи врегулювання конфлікту інтересів проректорів та інших працівників Університету, які прямо підпорядковуються ректору, приймає безпосередньо ректор.

9. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- усунення підлеглого працівника 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 працівника до певної інформації;

- перегляд обсягу службових повноважень працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

10. Рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів приймається шляхом видання відповідного наказу ректора.

11. Посадові особи Університету, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу.

12. 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.

13. 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.

14. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи Університету 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 Університету.

15. 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.

16. Зовнішній контроль в Університеті здійснюється в таких формах:

- перевірка уповноваженим з антикорупційної діяльності Університету, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються особою;
- виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності уповноваженого з антикорупційної діяльності.

17. 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.

18. Переведення посадової особи Університету на іншу посаду у зв'язку

з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за наказом 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.

19. Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою працівника.

20. 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.

21. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксуються уповноваженим з антикорупційної діяльності Університету у журналі повідомлень про конфлікт інтересів.

22. Якщо виникнення конфлікту інтересів пов'язане з роботою працівника Університету або представника громадськості чи іншої особи в складі колегіального органу Університету під час розгляду певного питання працівник (представник громадськості, інша особа) усно чи письмово заявляє про це безпосередньо на засіданні перед початком розгляду питання або повідомляє голову або секретареві до початку засідання, на якому має розглядатися питання. Врегулювання конфлікту інтересів у цьому випадку здійснюється шляхом усунення такого працівника (представника громадськості, іншої особи) від прийняття рішення щодо зазначеного питання.

Відомості про заяву (повідомлення) про конфлікт інтересів та відомості про самоусунення працівника Університету (представника громадськості, іншої особи), у якого виник конфлікт інтересів, у прийнятті рішення заносяться до протоколу засідання.

23. Якщо самоусунення працівника (представника громадськості, іншої особи), який входить до складу колегіального органу Університету та у якого виник конфлікт інтересів при прийнятті рішення призведе до втрати правомочності цього колегіального органу, приймається рішення про внесення змін до складу колегіального органу.

24. Якщо конфлікт інтересів, пов'язаний з роботою працівника (представника громадськості, інших осіб) в складі колегіального органу Університету має постійний характер, цей працівник (представник громадськості, інша особа) повинен бути виключений зі складу такого органу.

III. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівників Університету

1. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівників Університету здійснюється:

1) безпосередніми керівниками - шляхом забезпечення контролю за діяльністю підлеглих працівників;

2) уповноваженим з антикорупційної діяльності Університету шляхом проведення, у разі необхідності, відповідних перевірок та періодичного збору, узагальнення та аналізу інформації.

2. Для проведення перевірок дотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів уповноважений з антикорупційної діяльності Університету має право:

1) ознайомлюватися з повідомленнями про наявність (відсутність) конфліктів інтересів, які надаються працівниками Університету, та прийнятими за цими повідомленнями рішеннями щодо врегулювання конфлікту інтересів;

2) одержувати доступ до документів, які містять рішення чи проекти рішень, що приймаються керівником структурного підрозділу Університету чи розробляються працівником або приймаються відповідним колегіальним органом Університету;

3) ініціювати надсилання запитів до органів державної влади, установ, підприємств, організацій;

4) отримувати доступ до персональних даних працівників Університету, яких стосується перевірка;

5) отримувати письмові та усні пояснення від працівника Університету, необхідні для проведення перевірки.

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 (перевірки), а також для інформування спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

IV. Прикінцеві положення.

4.1. Питання, не врегульовані цим Положенням, регулюються нормами чинного законодавства.

4.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться вченою радою Університету.

Уповноважений
з антикорупційної діяльності



Ігор КАЛЬЧЕНКО

Провідний юрисконсульт



Ольга МАРТЕМ'ЯНОВА

Додаток 1
до Положення про порядок
запобігання та врегулювання
конфлікту інтересів у
Бердянському державному
педагогічному університеті

Керівникові
(ПІБ 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