

ЗАТВЕРДЖЕНО
протокол Вченої ради МДУ
23.12.2021 № 7,
введено в дію наказом МДУ
28.12.2021 № 395

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок запобігання і врегулювання потенційного та реального конфлікту
інтересів в діяльності посадових осіб
Маріупольського державного університету

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок запобігання і врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів в діяльності посадових осіб Маріупольського державного університету (далі – Положення) розроблено на підставі Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), Закону України «Про вищу освіту», Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 02.04.2021 № 5, Антикорупційної програми МДУ на 2021 рік, затвердженої Конференцією трудового колективу МДУ від 18.02.2021 протокол № 1, з метою використання в роботі посадовими особами Маріупольського державного університету (далі – Університет, МДУ) і визначає порядок організації та контролю за виконанням заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними службових обов'язків та повноважень.

1.2. Посадові особи Маріупольського державного університету, на яких поширюється дія цього Положення:

- ректор;
- перший проректор;
- проректори та їх помічники;
- декани (директор навчально-наукового інституту управління), їх заступники;
- завідувачі кафедр;
- керівники структурних підрозділів (директор наукової бібліотеки; начальники відділів, служб, центрів тощо);
- заступники головного бухгалтера;
- завідувачі відділів, лабораторій;
- інші суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції» (представники громадськості, інші особи, які можуть брати участь у діяльності колегіальних органів (Вчена рада, конкурсні та інші комісії тощо).

1.3. Терміни, які вживаються в цьому Положенні:

- 1) **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 МДУ прямо підпорядковуються своїм безпосереднім керівникам;

2) *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;

3) *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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

4) *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.

5) *колегіальні органи МДУ* – Вчена рада, комісії, консультативно-дорадчі та інші допоміжні органи, утворені згідно з організаційно-розпорядчими актами МДУ, рішення яких можуть породжувати певні правові наслідки.

1.4. Інші терміни Положення використовуються в значеннях, установлених Законом України «Про запобігання корупції», іншими нормативно-правовими актами та організаційно-розпорядчими актами МДУ.

2. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи МДУ зобов'язані дотримуватися положень розділу V Закону України «Про запобігання корупції», а саме:

1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

2) повідомляти 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, відділ з питань запобігання та виявлення корупції (далі - Відділ) або ректора МДУ, 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;

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

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.2. Посадові особи МДУ 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 третіх осіб.

2.3. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона має право звернутися за 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 та цим Положенням.

Звернення до Національного агентства з питань запобігання корупції не звільняє посадову особу від обов'язків:

1) повідомити безпосереднього керівника, відділ з питань запобігання та виявлення корупції або ректора МДУ про конфлікт інтересів;

2) не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

2.4. Якщо посадова особа отримала підтвердження від Національного агентства з питань запобігання корупції про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням до Національного агентства з питань запобігання корупції пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

2.5. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадовій особі, яка входить до складу колегіального органу, вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, а саме:

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

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

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

2.6. Про конфлікт інтересів у посадовій особі може заявити будь-який інший член відповідного органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

2.7. У разі, якщо не участь посадовій особі, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішення 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. ПОРЯДОК ДІЙ ЩОДО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Посадові особи МДУ, 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 та Відділ з питань запобігання та виявлення корупції МДУ (далі - Відділ) відповідно до форми (додаток до цього Положення).

3.2. Безпосередній керівник, якого повідомили про конфлікт інтересів, інформує про це ректора МДУ і вносить пропозицію щодо врегулювання конфлікту підлеглого працівника з обґрунтуванням необхідності застосування обраного заходу.

3.3. Повідомлення про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів передаються до Відділу з метою їх реєстрації в журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

3.4. Відділ в день надання йому повідомлення про конфлікт інтересів реєструє його в журналі повідомлень про конфлікт інтересів, а в подальшому зазначає в ньому шляхи його врегулювання.

3.5. Сторінки журналу обліку повідомлень про конфлікт інтересів повинні бути пронумерованими, а сам журнал зберігатися у Відділі.

3.6. Безпосередній керівник або ректор МДУ, 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.

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

3.8. Конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно посадовою особою або шляхом вжиття безпосереднім керівником такої особи спеціальних заходів врегулювання.

Посадові особи, які самостійно вжили заходів щодо врегулювання потенційного чи реального конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу, надають підтверджуючі це документи безпосередньому керівнику, у відділ з питань запобігання та виявлення корупції або ректору МДУ.

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

Врегулювання конфлікту інтересів, виходячи з Закону, в першу чергу покладається на безпосереднього керівника особи або ректора МДУ, це означає, що рішення про застосування заходу повинно прийматися керівником відповідного рівня з урахуванням підпорядкованості конкретного працівника.

Такі заходи врегулювання конфлікту інтересів як залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників, усунення працівника, здійснюється за рішенням керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа.

Звільнення та переведення, як способи врегулювання конфлікту інтересів, застосовуються виключно до посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів, за рішенням ректора МДУ.

3.9. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 4) перегляду обсягу службових повноважень особи;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

3.9.1. *Усунення посадової особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті здійснюється:*

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру (тимчасовий);
- за рішенням безпосереднього керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, або ректора;
- за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншим працівником.

Застосування цього заходу (як і усіх інших) можливе лише за наявності сукупності всіх перелічених в ньому умов.

Якщо будь-яка з умов відсутня – конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосувати неможливо.

3.9.2. Службові повноваження здійснюються посадовою особою під зовнішнім контролем:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;
- за рішенням безпосереднього керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, або ректора МДУ;
- якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим;
- якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Форми зовнішнього контролю повинні чітко вказуватись безпосереднім керівником або ректором МДУ у рішенні про обрання цього виду заходу, а саме:

- перевірка працівником, визначеним безпосереднім керівником, або ректором МДУ, стану та результатів виконання посадовою особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проєктів 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 визначеного безпосереднім керівником або ректором МДУ працівника;
- участь уповноваженої особи Національного агентства з питань запобігання корупції в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

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.

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

3.9.3. Обмеження доступу посадової особи до певної інформації здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із таким доступом;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- за рішенням керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, або ректора МДУ;
- за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження доступу до інформації;
- за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

Специфіка даного заходу зовнішнього регулювання конфлікту інтересів полягає в тому, що його можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана із певним одним і тим самим видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес

щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

3.9.4. *Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи здійснюється:*

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи;
- за рішенням керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, або ректора МДУ;
- за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

3.9.5. *Переведення посадової особи на іншу посаду здійснюється:*

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- за рішенням ректора МДУ;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- якщо конфлікт інтересів 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;
- за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи;
- за наявності згоди на переведення посадової особи.

3.9.6. *Звільнення посадової особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється:*

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- конфлікт інтересів не може бути врегульований в будь-який інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або позбавлення приватного інтересу.

Звільнення та переведення, як способи врегулювання конфлікту інтересів, як і інші способи врегулювання конфлікту інтересів, можуть застосовуватись **виключно** до посадової особи, у якої наявний конфлікт інтересів.

3.10. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксуються Відділом з питань запобігання та виявлення корупції МДУ у журналі повідомлень про конфлікт інтересів.

4. КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ВИМОГ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ МДУ

4.1. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівників МДУ здійснюється:

- 1) безпосередніми керівниками – шляхом забезпечення контролю за діяльністю підлеглих працівників;
- 2) Відділом з питань запобігання та виявлення корупції МДУ – шляхом проведення, у разі необхідності, відповідних перевірок та періодичного збору, узагальнення та аналізу інформації.

4.2. Для проведення перевірок дотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Відділ з питань запобігання та виявлення корупції МДУ має право:

1) ознайомлюватися з повідомленнями про наявність (відсутність) конфліктів інтересів, які надаються працівниками Маріупольського державного 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 МДУ чи розробляються працівником або приймаються відповідним колегіальним органом МДУ;

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

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

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

4.3. 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.

Начальник відділу з питань
запобігання та виявлення корупції



Алла НОВІКОВА

Додаток до Положення
(пункт 3.1 розділу 3)

Ректору
Маріупольського державного
університету

(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

ПОВІДОМЛЕННЯ
про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, зміст приватного інтересу, службові повноваження, під час виконання яких приватний інтерес впливає (може вплинути) на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє