

СХВАЛЕНО

Вченою радою
Національного університету
«Одеська морська академія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Національного університету
«Одеська морська академія»
д.т.н., проф. МІУСОВ М.В.



пр. № 1 від 28.08.2020

« 28 » серпня 2020р.

ПОЛОЖЕННЯ

**про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів
в Національному університеті «Одеська морська академія»**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Національному університеті «Одеська морська академія» (далі Положення) розроблено на підставі Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), Методичних рекомендаціях щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, листа Міністерства юстиції України від 26.11.2015 № 868/1373-0-2-15/11, Антикорупційної програми Національного університету «Одеська морська академія», схваленої вченою радою 28.09.2017, з метою використання в роботі посадовими особами Національного університету «Одеська морська академія» (далі – Університет) і визначає шляхи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними службових обов'язків та повноважень.

1.2. Посадові особи Університету, на яких поширюється дія цього Положення:

- ректор;
- проректори та їх помічники;
- декани та їх заступники;
- завідувачі кафедр;
- керівники структурних підрозділів (директора інститутів, бібліотеки, їдальні; начальники відділів, служб, центрів) та їх заступники;
- головний бухгалтер та його заступники;
- завідувачі відділами, лабораторіями, складами.

1.3. Терміни, які вживаються в цьому Положенні:

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;

близькі особи - члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у пункті 1.2 цього розділу, 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 зазначеного суб'єкта;

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;

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;

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;

члени сім'ї:

- особа, яка перебуває у шлюбі із суб'єктом, зазначеним у пункті 1.2 цього розділу, та діти зазначеного суб'єкта до досягнення ними повноліття - незалежно від спільного проживання із суб'єктом;

- будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у пункті 2 цього розділу (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

1.4. Наявність протиріччя у співвідношенні приватного інтересу (майнового чи немайнового) та службових / представницьких повноваження (безпосередніх та загальнослужбових) спричиняє виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів.

1.5. Для своєчасної ідентифікації реального, потенційного конфлікту інтересів та з метою вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів посадовій особі рекомендується періодично складати тест на наявність (відсутність) конфлікту інтересів (додаток 1). Такий тест може складатися у випадках:

- отримання нового службового завдання;
- зміни кола повноважень;
- виникнення нових обставин, які можуть вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій.

2. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи Університету зобов'язані дотримуватися положень розділу V Закону, а саме:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- 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 або ректора, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі (вчена рада, засідання кафедри, тендерний комітет тощо) - колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів або 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.

2.2. 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.

2.3. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона має право звернутися за роз'ясненням до НАЗК. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених Законом та цим Положенням.

Звернення до НАЗК не звільняє посадову особу від обов'язків:

– повідомити безпосереднього керівника або ректора про конфлікт інтересів;

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

2.4. Якщо посадова особа отримала підтвердження від НАЗК про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням до НАЗК 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:

– 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, в якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів у 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».

2.6. Про конфлікт інтересів у посадовій особі 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.

2.7. У разі якщо неучасть посадові особи, 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.

2.8. Особи, які уповноважені на ведення протоколів колегіальних органів (секретарі) зобов'язані протягом одного дня з часу оформлення протоколу надати витяг з протоколу, в якому було зафіксовано заяву про конфлікт інтересів.

2.9. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб не в складі колегіального органу, такі посадові особи повідомляють не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналося чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального або потенційного конфлікту інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням НАЗК (додаток 2). Повідомлення адресується на ім'я безпосереднього керівника або ректора, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника – НАЗК.

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

2.11. Повідомлення про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів передаються уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції (далі – уповноважена особа) з метою їх реєстрації в журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

2.12. Уповноважена особа в день надання їй повідомлення про конфлікт інтересів реєструє його в журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів, а в подальшому зазначає в ньому шляхи його врегулювання.

2.13. Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів повинен бути пронумерованим і зберігатися в уповноваженої особи.

2.14. Безпосередній керівник або ректор, 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. ЗАХОДИ ЗОВНІШНЬОГО ТА САМОСТІЙНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. 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 підтверджуючи це документи безпосередньому керівнику або ректору.

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, це означає, що рішення про застосування заходу повинно прийматися керівником відповідного рівня з урахуванням підпорядкованості конкретного працівника.

Таки заходи врегулювання конфлікту інтересів як залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників, усунення працівника, здійснюються 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.

3.2. 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.

3.2.1. *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;
- 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 застосовувати неможливо.

3.2.2. *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;

– 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 у рішенні про обрання цього виду заходу, а саме:

– перевірка працівником, визначеним безпосереднім керівником, або ректором, стану та результатів виконання посадовою 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 визначеного безпосереднім керівником або ректором працівника;

– участь уповноваженої особи НАЗК 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.

3.2.3. 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 ;

– за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження;

– за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

Специфіка даного заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів полягає в тому, що його можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана із певним одним і тим самими видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

3.2.4. 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;

– за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

3.2.5. Переведення посадової особи на іншу посаду здійснюється:

– при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

– за рішенням ректора;

– 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.

3.2.6. 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 на 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.

2. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксуються уповноваженою особою у журналі повідомлень про конфлікт інтересів.

4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ВЧИНЕННЯ ДІЙ, ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В УМОВАХ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

4.1. За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Законом встановлено такі види відповідальності:

4.1.1. *дисциплінарну відповідальність за:*

– неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів (може застосовуватися в залежності від конкретних обставин вчинення проступку та ступені вини особи);

– неповідомлення про реальний конфлікт інтересів та/або вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, за умови, що судом на особу не накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави (застосовується обов'язково) (ч. 2 статті 65 Закону).

4.1.2. *цивільно-правову відповідальність за:*

– вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди відповідно до Цивільного кодексу України).

4.1.3. *адміністративну відповідальність за:*

– неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів (штраф від 1 700 до 3 400 гривень, а в разі застосування положень частини п'ятої статті 30 КУпАП, то додатково із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року) (ч.1 статті 172-7 КУпАП);

– вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (штраф від 3 400 до 6 800 гривень, а в разі застосування положень частини п'ятої статті 30 КУпАП, то додатково із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року) (ч.2. статті 172-7 КУпАП);

– за будь-яку із вищевказаних дій, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення (штраф від 6 800 до 13 600 гривень з (обов'язковим) позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік) (ч.3.статті 172-7 КУпАП).

До адміністративної відповідальності особи притягуються в порядку встановленому КУпАП.

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 ректора до закінчення розгляду справи судом.

У разі ж закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення особі, відстороненій від виконання службових повноважень, відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, зумовленого таким відстороненням.

4.1.4. *кримінальна відповідальність посадової особи за дії/бездіяльність якщо вони містять ознаки кримінального правопорушення.*

4.2. З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконання вимог Закону в інший спосіб, за приписом НАЗК або поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції за рішенням ректора, проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Додаток 1 до Положення про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Національному університеті «Одеська морська академія»

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 колегіальні органи, установчим документом, положенням про структурний підрозділ, колективним договором тощо.

*** - У відповіді вказуються приватні інтереси, які саме відносини 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

Додаток 2 до Положення про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Національному університеті «Одеська морська академія»

(Ректору Університету або безпосередньому керівнику)

(прізвище, ім'я, по батькові заявника)

РАПОРТ
про наявність потенційного/реального конфлікту інтересів

1. Посада, на яку призначено (обрано) заявника : _____

2. Дата призначення (обрання) на посаду: _____

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

4. Інформація стосовно наявності реального, потенційного конфлікту інтересів:

(ситуація, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів)

(суть приватного інтересу, що впливає на об'єктивність та неупередженість прийняття рішення)

5. Чи вчинялися дії та чи приймалися рішення в умовах реального конфлікту інтересів:

(якщо так, то вказати, які саме)

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

