



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

НАКАЗ

«29» травня 2024 р.

м. Івано-Франківськ

№ 292-Д

Про введення в дію рішення
вченої ради ХДУ від 27.05.2024
про затвердження Політики
запобігання конфлікту інтересів
у Херсонському державному університеті

На підставі рішення вченої ради Херсонського державного університету
(протокол від 27.05.2024 № 16)

НАКАЗУЮ:

1. Увести в дію рішення вченої ради Херсонського державного університету від 27.05.2024.
2. Затвердити Політику запобігання конфлікту інтересів у Херсонському державному університеті (додається).
3. Уповноваженому з антикорупційної діяльності Саковнічу О.О. забезпечити розміщення сканкопії Політики запобігання конфлікту інтересів у Херсонському державному університеті на офіційному сайті університету.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Ректор

Олександр СПІВАКОВСЬКИЙ

Володимир Олексенко
Наталія Воропай
Олексій Саковніч

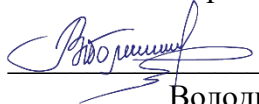
Ознайомити: першого проректора, проректорів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, керівників структурних підрозділів

Міністерство освіти і науки України
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СХВАЛЕНО

на засіданні вченої ради університету
(протокол від 27 травня 2024 р. № 16)

Голова вченої ради

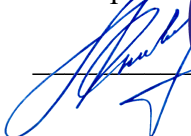


Володимир ОЛЕКСЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Херсонського державного університету
від 29 травня 2024 р. № 292-Д

Ректор



Олександр СПІВАКОВСЬКИЙ

**ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ХЕРСОНСЬКОМУ
ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**

Івано-Франківськ – 2024

1. Загальні положення

1. Політика Херсонського державного університету (далі – Університет) щодо запобігання конфлікту інтересів (далі – Політика) розроблена з метою створення в Університеті системи прийняття рішень з уникнення чинників, які призводять до корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.

2. Дана Політика спрямована на встановлення належного регулювання та контролю над процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів; встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх працівників Університету.

3. Цілі Політики:

- забезпечення ефективного прийняття рішень в Університеті;
- недопущення фінансових та матеріальних втрат Університету;
- запобігання притягненню працівників Університету до юридичної відповідальності за порушення норм законодавства;
- недопущення дій, які можуть негативно вплинути на ділову репутацію Університету.

4. У цій Політиці терміни вживаються в наступному значенні:

Близькі особи - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, в т.ч. особи, що спільно проживають, але не перебувають в шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, донька, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, племінник, племінниця, дід, баба, прадід, прабаба, онук, онука, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач або усиновлений, опікун або піклувальник, особа, котра перебуває під опікою зазначеного суб'єкта.

Ділові подарунки - матеріальна цінність (будь-що, що має цінність), яка дарується діловому партнерові або іншій третій особі за рахунок коштів Університету, а також матеріальна цінність, яку отримують працівники в рамках виконання своїх трудових обов'язків від ділових партнерів або інших третіх осіб.

Конфлікт інтересів - пряме або непряме протиріччя між особистим інтересом працівника і функціональними повноваженнями в Університеті, яке впливає або може вплинути на об'єктивність та неупередженість у прийнятті рішень або на здійснення/нездійснення дій під час виконання зазначених повноважень.

Підпорядкованість - відносини організаційної, функціональної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в т.ч. через:

- вирішення (участь у вирішенні) питань щодо прийняття на роботу, переведення, звільнення з роботи;
- застосування заохочень, дисциплінарних стягнень;
- вказівки, доручення тощо, контроль їх виконання;
- направлення працівника на навчання/стажування/підвищення кваліфікації за рахунок Університету;

- узгодження відпусток, графіку робочого дня;
- визначення посадових обов'язків і постановки завдань;
- оцінку виконання планових показників та інших показників ефективності роботи.

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

Приватний інтерес - будь-який інтерес особи, що передбачає вигоду майнового або немайнового характеру, в тому числі зумовлений стосунками близьких осіб, дружніми чи іншими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі інтерес, що виникає у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

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.

Реальний конфлікт інтересів означає наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої повноваження, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Фінансовий інтерес означає будь-які грошові кошти, грошовий еквівалент, ваучер, подарунок, послугу, перевагу, вигоду, знижку, поїздки в межах країни чи за кордон, гостинність, розваги, проживання, спонсорство, інші заохочувальні чи цінні зустрічні винагороди, окрім часток власності.

2. Запобігання та врегулювання випадків, пов'язаних із конфліктом інтересів в Університеті

1. З метою запобігання конфлікту інтересів працівники Університету зобов'язані дотримуватися положень розділу V Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Закону України «Про запобігання корупції».

Працівники Університету зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;
- письмово повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, ректора, безпосереднього керівника та

уповноваженого з антикорупційної діяльності, а у випадку перебування особи в колегіальному органі Університету - відповідний колегіальний орган;

- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у ректора, він письмово повідомляє про це уповноваженого з антикорупційної діяльності (далі – уповноважений) та Міністра освіти і науки України.

3. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів в уповноваженого з антикорупційної діяльності, він письмово повідомляє про це ректора.

4. У випадку повідомлення працівником Університету про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника або уповноваженого з антикорупційної діяльності, останній обов'язково повідомляє про це ректора Університету.

5. Ректор протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів, відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та з урахуванням рекомендацій уповноваженого приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника.

6. У разі існування в працівника Університету конфлікту інтересів щодо виконання посадових обов'язків він звільняється від виконання дій, щодо яких виявлено конфлікт інтересів.

7. Якщо працівнику Університету стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших працівників Університету, йому необхідно повідомити про це ректора або уповноваженого із зазначенням обставин, при яких він дізнався про наявність конфлікту інтересів.

8. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у працівника Університету, який входить до складу колегіального органу (Вчена рада, Конференція трудового колективу, ректорат, Конкурсна комісія тощо), він 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», «утримався».

9. Про конфлікт інтересів працівника Університету може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається.

10. У разі, якщо неучасть працівника Університету, у якого виник конфлікт інтересів та який входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такого працівника у прийнятті рішень має здійснюватись під зовнішнім контролем.

3. Заходи врегулювання конфлікту інтересів

1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- усунення 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 працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу працівника до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

2. Працівники Університету, 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, уповноваженому або ректору.

3. Усунення працівника 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 за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Університету.

4. Обмеження доступу працівника 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.

5. Перегляд обсягу службових повноважень працівника Університету здійснюється за рішенням ректора у разі, якщо конфлікт інтересів у його 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.

6. Службові повноваження здійснюються працівником Університету під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішень 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 в Університеті здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним ректором, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються особою з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересу;
- виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності працівника, визначеного ректором.

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

10. Переведення працівника Університету на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора, якщо конфлікт інтересів у його 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.

11. Звільнення особи, 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 іншим способом, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Уповноважений з

антикорупційної діяльності



Олексій САКОВНИЧ