

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказ в.о. ректора

від «30» 01 2020 р. № 01/04/012-1

ПОРЯДОК
запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Луганському
національному аграрному університеті

1. Загальні положення

1.1. Цей Порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Луганському національному аграрному університеті (далі - Порядок) розроблено на підставі Закону України «Про запобігання корупції» та інших актів антикорупційного законодавства для використання в роботі працівниками Луганського національного аграрного університету (далі - Університет) і визначає шляхи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними своїх повноважень та реалізації прав.

1.2. Терміни, які вживаються в цьому Порядку:

1.2.1. 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

1.2.2. 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

1.2.3. 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;

1.2.4. близькі особи - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом 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, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікуни чи піклувальники, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта;

1.2.5. 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 (обрання за конкурсом), звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

1.3. 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 й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

Конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи працівника Університету з її повноваженнями.

Приховування працівником Університету наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення трудової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

1.4. Суб'єктами, на яких поширюється дія даного Порядку, є ректор, проректори, керівники структурних та відокремлених структурних підрозділів Університету та їх заступники, інші працівники Університету, наділені повноваженнями, відповідно до посадових обов'язків, здійснювати організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції.

1.5. Усі працівники Університету, при виконанні своїх посадових обов'язків, мають запобігати та не допускати конфлікту інтересів і негайно повідомляти свого безпосереднього керівника про обставини, що можуть вплинути на належне виконання власних посадових обов'язків.

2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів працівники Університету зобов'язані дотримуватися вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачених Законом України «Про запобігання корупції».

2.2. На виконання цієї вимоги суб'єкти, на яких поширюється дія цього Порядку, зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;

- письмово, шляхом власноручної заяви, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, ректора Університету шляхом подання заяви через уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції;

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

- вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;

2.3. Працівники 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.

2.4. У разі існування в особі сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції.

2.5. 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.

2.6. Якщо особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших осіб Університету, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника або уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

3. Порядок повідомлень про можливість виникнення конфлікту інтересів та їх реєстрація

3.1. Суб'єкти, на яких поширюється дія даного Порядку, письмово, шляхом спрямування власноручно написаної заяви, повідомляють не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, ректора Університету (рекомендована форма - Додаток 1).

3.2. Повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів надалі (Повідомлення) подається уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції.

3.3. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції здійснює реєстрацію повідомлень в окремому журналі та подає їх ректору Університету на розгляд в день отримання.

3.4. Суб'єкти, на яких поширюється дія даного Порядку, у яких конфлікт інтересів виник з приводу функцій, не пов'язаних із службовим підпорядкуванням, таких як контроль за виконанням робіт, надання послуг, здійснення поставок товару близькими особами, пов'язаними юридичними особами, за цивільно-правовими, господарськими договорами тощо, невідкладно письмово повідомляють про наявний конфлікт інтересів свого безпосереднього керівника (рекомендована форма - Додаток 1) та не приймають рішення в умовах конфлікту інтересів. Керівники таких осіб, яким відомо (з повідомлення чи без такого повідомлення) про конфлікт інтересів підпорядкованої особи, невідкладно подають пропозиції ректору щодо заходів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, з урахуванням ст. 29 - 34 Закону України «Про запобігання корупції» (рекомендована форма - Додаток 2).

4. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу колегіального виборного органу Університету, Тендерного комітету Університету, комісії тощо, вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом.

5. Така особа подає заяву, адресовану голові відповідного колегіального органу, комітету, комісії про наявність конфлікту інтересів та не приймає участь у голосуванні з даного питання (рекомендована форма - Додаток 3). Якщо конфлікт інтересів, реальний чи потенційний, виникає у голови відповідного колегіального органу, комісії, комітету тощо, така заява подається ректору Університету за формою, що додається.

4. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів.

4.1. Врегулювання конфлікту інтересів в Університеті здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

1) усунення працівника 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 працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

3) обмеження у доступі працівника до певної інформації;

4) перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

5) переведення працівника на іншу посаду;

6) звільнення працівника.

4.2. Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за наказом ректора Університету, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників.

4.3. Повноваження здійснюються особою 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.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним Генеральним директором, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, перевірка змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

- виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного ректором Університету працівника.

4.4. У рішенні (наказі) 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.

4.5. Особа, відносно якої прийнято рішення про здійснення зовнішнього контролю, не пізніше наступного робочого дня з дня прийняття рішення про застосування зовнішнього контролю ознайомлюється з таким рішенням.

4.6. Обмеження доступу особи, на яку поширюється дія даного Порядку, до певної інформації здійснюється за рішенням ректора Університету, 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.

4.7. Перегляд обсягу службових повноважень осіб, на яких поширюється дія цього Порядку, здійснюється за рішенням ректора Університету у разі якщо конфлікт інтересів у їх діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання ними службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

4.8. Переведення осіб, на яких поширюється дія даного Порядку, на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора Університету у разі якщо конфлікт інтересів у їх 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.

4.9. Переведення на іншу посаду здійснюється лише за згодою особи, яка підлягає переведенню на іншу посаду, з дотриманням вимог КЗпП України.

4.10. Звільнення осіб, на яких поширюється дія даного Порядку, з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у їх діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

4.11. Самостійне врегулювання конфлікту інтересів:

Особи, на яких поширюється дія даного Порядку, 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.

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

5. Порядок врегулювання конфлікту інтересів, у разі його виникнення, в діяльності ректора Університету.

5.1. Врегулювання конфлікту інтересів у діяльності ректора Університету здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції».

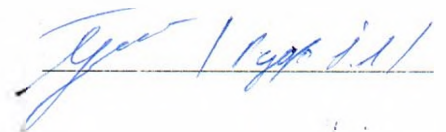
5.2. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності ректора Університету приймається засновником – Міністерством освіти і науки України.

5.3. Ректор Університету не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомляє про це Міністерство освіти і науки України.

5.4. У разі наявності у діяльності ректора Університету реального чи потенційного конфлікту інтересів він може самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів засновнику.

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

Уповноважена особа з питань
запобігання та виявлення корупції



В.о. ректора
Луганського національного
аграрного університету
Подольському Р. Ю.

**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)

дата

(підпис)

/Прізвище, ім'я, по-батькові/

В.о. ректора
Луганського національного
аграрного університету
Подольському Р. Ю.

1)

_____)
(назва посади та структурного підрозділу)

_____)
(прізвище, ім'я, по батькові)

**Службова записка
щодо пропозицій врегулювання конфлікту інтересів**

« ____ » _____ 20__ р.

Прошу розглянути можливість врегулювання _____ конфлікту
(потенційного/реального)

інтересів, який виник у _____
(посада, ПІБ працівника)

у зв'язку з обставинами²⁾ _____

наступним способом³⁾: _____

1) Безпосередній керівник посадової особи, у якій наявний конфлікт інтересів.

2) Вказується: «викладеними в повідомленні» - у разі повідомлення працівника про конфлікт інтересів; або зазначаються обставини виявленого конфлікту інтересів - за відсутності повідомлення працівника.

3) Вказуються запропоновані конкретні способи врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням ст. 29-34 Закону України «Про запобігання корупції», наприклад:

За наявності в підпорядкуванні завідувача кафедри викладача, з ким той перебуває у родинних стосунках, можуть бути надані наступні пропозиції: безпосередньо підпорядкувати викладача заступнику завідувача кафедри, наділити його повноваженнями щодо ініціювання заходів заохочення, матеріального стимулювання, стягнення, кадрових рішень, контролю стосовно такого викладача тощо, уповноважити проректора за підпорядкуванням або декана факультету здійснювати контроль за рішеннями чи проектами рішень, які приймаються або розробляються завідувачем кафедри, які стосуються такого викладача, та вирішення яких не можливо передати заступнику завідувача, зважаючи на їх загально кафедральний характер, а також за тими, що приймаються заступником щодо такого викладача, та проводити їх обов'язкову перевірку й погодження. Аналогічні заходи (але з урахуванням посади) можуть бути застосовані стосовно інших посадових осіб кафедр, інститутів, факультетів, центрів, членів ректорату тощо.

За наявності в підпорядкуванні керівника загально університетського структурного підрозділу близької особи можуть бути надані наступні пропозиції: уповноважити проректора здійснювати контроль за рішеннями чи проектами рішень, які приймаються або розробляються керівником стосовно близької особи, та проводити їх обов'язкову перевірку й погодження.

Посадовим особам, конфлікт інтересів у яких виник з приводу функцій, не пов'язаних із службовими підпорядкуванням, таких як контроль за виконанням робіт, надання послуг, здійснення поставок товару близькими особами, пов'язаними юридичними особами, за цивільно-правовими, господарськими договорами: усунути працівника від контролю та прийняття відповідних робіт/послуг/товару, уповноважити на це іншу особу (наприклад, начальника НДЧ - Для наукових Договорів, іншу матеріально відповідальну особу - Для товарів, іншу посадову особу в межах компетенції тощо).

Голові

_____ (назва органу, комісії комітету, до якого подається заява)

_____ (прізвище, ініціали)

_____ (прізвище, ім'я, по-батькові особи та найменування органу, членом якого є особа, що повідомляє про конфлікт інтересів)

_____ (назва посади та структурного підрозділу)

ЗАЯВА

Відповідно до ст. 28, 29 Закону України «Про запобігання корупції» повідомляю, що

_____ при розгляді на засіданні _____
(дата) (вказати найменування органу, комісії, комітету тощо)

_____ питання _____

_____ у мене виникає конфлікт інтересів.

Врегулювання конфлікту інтересів буду здійснювати шляхом моєї неучасті в голосуванні по даному питанню.

дата

_____ (підпис)

_____/Прізвище, ім'я, по-батькові/