

Міністерство освіти і науки України

Центральноукраїнський національний технічний університет

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про запобігання конфлікту інтересів**  
**у Центральноукраїнському національному технічному**  
**університеті**

Затверджено рішенням  
Вченої ради ЦНТУ  
протокол № 11 від 29.08.2024 р.  
Голова Вченої ради ЦНТУ  
В. Кропивний

Введено в дію наказом ректора  
ЦНТУ № 12-08 від 03.09.2024 р.



## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

### 1.1 Нормативні документи.

Положення про запобігання конфлікту інтересів та конфліктів у взаєминах учасників освітнього процесу Центральноукраїнського національного технічного університету (далі – Положення) розроблено відповідно до норм Законів України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту»; Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 12.01.2024 р. № 2.

Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою своїх прав.

### 1.2. Терміни, які вживаються у даному Положенні:

*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 (ст. 1 Закону).

*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 (ст. 1 Закону).

*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 (ст. 1 Закону).

*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* – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 цього Закону (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,

тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

Невід'ємною складовою конфлікту інтересів є службові/представницькі повноваження та вплив (можливість впливу) приватного інтересу на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій під час реалізації таких повноважень.

Приватний інтерес здатний впливати на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації дискреційних службових чи представницьких повноважень.

1.3. Посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення:

- ректор ЦНТУ;
- проректори, заступники ректора;
- декани;
- завідувачі кафедр;
- керівники структурних підрозділів та їх заступники.

## 2. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ ОСВІТЬОГО ПРОЦЕСУ

2.1. Відповідно до ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення, зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів, причому цей обов'язок стосується як особи, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, так і будь-якої іншої особи, зазначеної у п.п. 1.3 Положення;

- 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. Слід відмітити, що Положення покладає обов'язок повідомляти про конфлікт інтересів виключно на особу, у якої виник конфлікт інтересів, та не зобов'язує інших осіб, у тому числі спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, повідомляти про такий конфлікт інтересів;

- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів. За порушення зазначеного обов'язку передбачено адміністративну відповідальність згідно з ч. 2 ст. 172<sup>7</sup> КУпАП;

- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.2. Посадові особи ЦНТУ 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. 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 особу.

2.4. У разі існування у посадової особи ЦНТУ конфлікту інтересів щодо виконання посадових обов'язків вона звільняється від виконання дій, щодо яких виявлено конфлікт інтересів.

2.5. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб ЦНТУ, їй необхідно повідомити про це ректора із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.6. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи ЦНТУ, яка входить до складу колегіального органу (Вчена рада, Конференція трудового колективу, ректорат, Конкурсна комісія тощо), 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, 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».

2.7. Про конфлікт інтересів посадової особи ЦНТУ може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається.

2.8. У разі, коли неучасть посадової особи ЦНТУ, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень 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.

2.9. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб ЦНТУ не в складі колегіального органу, такі посадові особи повідомляють не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, ректора шляхом

надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції.

2.10. У випадку повідомлення посадовою особою ЦНТУ про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, останній обов'язково повідомляє про це ректора ЦНТУ.

2.11. 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.

2.12. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції ЦНТУ (далі – Уповноважена особа) в день отримання повідомлення про конфлікт інтересів реєструє його в Журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів. За рекомендацією Національного агентства здійснювати повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів слід у письмовій формі з реєстрацією відповідно до існуючої системи діловодства. Письмове повідомлення, по-перше, буде документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге – дасть можливість безпосередньому керівнику детально проаналізувати ситуацію та визначитися із оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

2.13. Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів повинен бути прошитий та пронумерований і зберігатися в Уповноваженої особи.

### 3. ДІЇ ОСОБИ У РАЗІ ІСНУВАННЯ СУМНІВІВ ЩОДО НАЯВНОСТІ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Для випадків, коли у особи існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, слід дотримуватись наступної інструкції для вирішення цього питання самостійно.

3.1.1. Визначити, чи поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на особу. Найперше особі, яка має сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів, необхідно визначити, чи належить вона до кола тих, на кого поширюється вимога щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (тобто чи належить вона до осіб, зазначених у п.п. 1.3 Положення). У разі якщо особа не належить до осіб, зазначених у п.п. 1.3 Положення, вимоги Положення щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на неї не поширюються, відповідно, конфлікт інтересів саме в розумінні Положення не може виникати.

3.1.2. Визначити, чи є у особи приватний інтерес у певній ситуації, тобто чи заінтересована вона в тому, щоб окремі рішення чи дії були вчинені на її користь чи на користь інших фізичних.

У разі відсутності приватного інтересу конфлікт інтересів не виникає.

3.1.3. Визначити, чи може особа приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес.

Важливою складовою встановлення наявності конфлікту інтересів є аналіз службових/представницьких повноважень. Особі потрібно встановити, чи наділена вона службовими повноваженнями, під час реалізації яких вона може приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї існує приватний інтерес.

У разі відсутності у особи таких повноважень конфлікт інтересів не виникає.

3.1.4. Визначити, чи є повноваження особи дискреційними.

Особі потрібно визначити, чи може вона під час вирішення питання, у якому у неї наявний приватний інтерес, діяти на власний розсуд, обираючи з декількох можливих різних варіантів дій, рішень, або навпаки не вчиняти дію, не приймати рішення (тобто бездіяти).

Якщо повноваження особи не є дискреційними, конфлікт інтересів не виникає.

Отже, конфлікт інтересів може існувати у особи в ситуації, коли:

- в особи наявний 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 особи наявні службові/представницькі повноваження, під час реалізації яких вона може вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, в якому у неї наявний приватний інтерес;

- такі службові/представницькі повноваження мають дискреційний характер (тобто є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень).

Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів.

За відсутності принаймні однієї із складових – службових/представницьких повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

3.2. Якщо особа має сумнів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона також може звернутися за роз'ясненням до Уповноваженої особи.

Звернення особи до Уповноваженої особи для отримання такого роз'яснення має передувати вчиненню нею дій, прийняттю рішень в ситуації, у якій у неї існує сумнів щодо наявності конфлікту інтересів.

Для отримання максимально чіткого роз'яснення у зверненні до Уповноваженої особи потрібно зазначити інформацію, необхідну для надання роз'яснення щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів, та додати відповідні документи.

Інформація, необхідна для надання роз'яснення щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів, повинна містити:

- відомості про належність особи до суб'єктів, визначених в п.п. 1.3 Положення (на яких поширюються вимоги Положення щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів), із зазначенням посади/статусу;

- опис ситуації, в якій особі необхідно реалізувати повноваження (вчинити дії, прийняти рішення) та стосовно якої є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів;

- відомості про конкретне повноваження (дію, рішення), у зв'язку з реалізацією якого існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів;

- інформацію, що розкриває зміст таких повноважень та спосіб їх реалізації;

- інформацію, що розкриває зміст приватного інтересу.

Відсутність у зверненні вказаної інформації може унеможливити надання роз'яснення щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів у особи.

У зверненні до Уповноваженої особи не потрібно вказувати всі повноваження, якими наділена особа, а лише ті конкретні, у зв'язку з реалізацією яких у особи існують сумніви щодо наявності у неї конфлікту інтересів. В окремих випадках слід розкрити зміст таких повноважень, порядок їх реалізації, а також зазначити, які рішення, дії можуть бути прийняті, вчинені за результатами їх реалізації.

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.

#### 4. ЗАХОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

4.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- застосування зовнішнього контролю за виконанням посадовою особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

- обмеження доступу посадової особи до певної інформації;

- перегляду обсягу службових повноважень особи;

- переведення особи на іншу посаду;

- звільнення особи.

Кожен із заходів врегулювання конфлікту інтересів має свою специфіку, адже обирається залежно від низки таких умов:

- вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний);

- тривалість конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);

- суб'єкт прийняття рішення про його застосування;

- наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання;

- наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу (щодо переведення);

- можливість залучення до прийняття рішень інших працівників (щодо усунення від виконання завдання).

Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів представлені у Методичних рекомендаціях щодо застосування окремих положень Закону стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 12.01.2024 р. № 2.

Посадові особи ЦНТУ, 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 або ректору.

4.1.1. Усунення посадової особи ЦНТУ 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 ЦНТУ.

4.1.2. Обмеження доступу посадової особи ЦНТУ 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 ЦНТУ.

4.1.3. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи ЦНТУ 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 ЦНТУ.

4.1.4. Переведення посадової особи ЦНТУ на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням 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.

4.1.5. 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 в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

4.2. Службові повноваження здійснюються посадовою особою 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.

4.2.1. Зовнішній контроль в ЦНТУ здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним ректором (далі – Уповноважений працівник), стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються особою 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 працівника, визначеного ректором.

4.2.2. У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, Уповноважений працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

Положення не містить вимог до Уповноваженого працівника. Водночас ним не може бути особа, яка є підлеглою особи, конфлікт інтересів у якої врегульовується, або перебуває з нею в дружніх, сімейних, особистих стосунках. Недотримання цього правила зумовить виникнення нового конфлікту інтересів – у Уповноваженого працівника.

Положення визначає обов'язки особи, у якої виник конфлікт інтересів, у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю.

До таких обов'язків може належати, зокрема, обов'язок надавати (надати) Уповноваженому працівнику для перевірки:

- інформацію про дії, які планується вчинити з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше ніж, два робочих дні до запланованої дати;

- інформацію про результати виконання завдань (завдання), які (яке) стосуються питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше, наступного робочого дня після виконання завдання;

- проєкти рішень, які розробляються, погоджуються, приймаються особою та які стосуються питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше, наступного робочого дня, після підготовки, погодження проєкту рішення;

- рішення, які приймаються особою та які стосуються питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше, наступного робочого дня, після прийняття відповідних рішень.

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

## 5. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Положення є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників ЦНТУ та усіх зацікавлених осіб.

5.2. Питання, не врегульовані даним Положенням, регулюються нормами чинного законодавства.

5.3. Внесення змін до цього Положення затверджується рішенням Вченої ради, що вводиться в дію наказом ректора.

5.4. По затвердженню нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.

Проректор з науково-педагогічної роботи



Андрій КИРИЧЕНКО

Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції



Олександр СЕРБУЛ

Юрисконсульт



Євгеній ЦЕХМІСТЕР