

**ПОРЯДОК**  
запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Київському  
національному університеті технологій та дизайну

КИЇВ 2024

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Київського національного університету технологій та дизайну (далі – Порядок) розроблений на підставі відповідних положень законів України «Про запобігання корупції», «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 21.10.2022 № 13 та визначає шляхи та методи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення працівниками Київського національного університету технологій та дизайну (далі - Університет) службових обов'язків та повноважень.

1.2. У цьому Порядку терміни вживаються в таких значеннях:

*корупція* - використання особою, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 Закону «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

*потенційний конфлікт інтересів* – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона здійснює свою службову чи представницьку діяльність, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень;

*приватний інтерес* – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами;

*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 не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень;

*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 службової або посадової особи, 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.

1.3. Наявність 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 невчинення дій), а й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них, якщо йдеться про суперечність особистого інтересу близької посадової особи з її службовими повноваженнями.

Приховування посадовою особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції. Позбавлення приватного інтересу має виключати можливість його приховування.

1.4. Посадові особи, на яких поширюється дія цього Порядку є: ректор; проректори; декани, заступники деканів; завідувачі кафедр; керівники структурних підрозділів, їх заступники; головний бухгалтер та його заступники; інші суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції» (далі – посадові особи та/або працівник).

1.5. З метою організації та здійснення заходів із запобігання та виявлення корупції, передбачених Законом, в Університеті визначена уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції (далі - Уповноважена особа).

1.6. Центральним органом виконавчої влади з реалізації антикорупційної політики України є Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – Національне агентство), утворене відповідно до Закону України «Про запобігання корупції».

## **2. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

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

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

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

- 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, Уповноважену особу чи ректора, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника (ректор Університету) або в колегіальному органі управління (Наглядова рада, Вчена рада) – Національне агентство з питань запобігання корупції або відповідний колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів;

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

- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.3. 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.

2.4. Ректор чи інша посадова особа Університету, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, 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.

2.5. У разі існування в посадовій особі Університету конфлікту інтересів щодо виконання своїх посадових обов'язків вона звільняється від виконання дій та повноважень, щодо яких виявлено конфлікт інтересів.

2.6. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Університету, їй необхідно повідомити про це ректора чи Уповноважену особу із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.7. У разі виникнення конфлікту інтересів під час освітнього процесу у взаєминах викладачів і здобувачів вищої освіти – до них застосовуються ті самі вимоги розділу V Закону України «Про запобігання корупції» та норми цього Порядку.

### 3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадовій особі Університету, яка входить до складу колегіального органу (Вчена рада, Конференція трудового колективу, атестаційна 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».

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

3.3. У разі неучасті посадовій особі Університету, 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.

3.4. Особи, уповноважені на ведення протоколів колегіальних органів (секретарі) зобов'язані **протягом одного дня** з часу оформлення протоколу надавати витяг з протоколу, в якому було зафіксовано заяву про конфлікт інтересів, ректору Університету, який надає зазначені документи Уповноваженій особі.

3.5. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у

посадових осіб Університету не в складі колегіального органу, такі посадові особи зобов'язані повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, ректора або іншу посадову особу Університету, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції (додаток 2).

3.6. У випадку повідомлення посадовою особою Університету про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, останній не пізніше наступного робочого дня обов'язково повідомляє про це ректора Університету чи Уповноважену особу.

3.7. Ректор або інша посадова особа Університету, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, 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.

#### **4. ЗОВНІШНЄ ТА САМОСТІЙНЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

4.1. Зовнішнє та самостійне 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.

4.2. Посадові особи 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 або ректору.

4.3. Усунення посадової особи Університету від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора або іншої посадової особи університету, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Університету.

4.4. Обмеження доступу посадової особи Університету до певної інформації здійснюється за рішенням ректора або іншої посадової особи університету, до

повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, 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.

4.5. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи Університету здійснюється за рішенням ректора або іншою посадовою особою університету, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади 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 Університету.

4.6. 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.

4.7. Зовнішній контроль в Університеті здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним ректором або іншою посадовою особою університету, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, 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 або іншою посадовою особою університету, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

4.8. 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.

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

4.10. Переведення посадової особи Університету на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора або іншої посадової особи університету, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, 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.

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

## **5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

5.1. Питання, не врегульовані цим Порядком, регулюються нормами чинного законодавства України.

5.2. Всі зміни та доповнення до данного Порядку вносяться шляхом видання наказу ректора Університету про внесення змін та доповнень або про затвердження нової редакції цього Порядку.

5.3. Після затвердженню нової редакції Порядку, попередня втрачає чинність.

Уповноважена особа з питань  
запобігання та виявлення корупції

**Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника  
про реальний/потенційний конфлікт інтересів**

Керівнику \_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (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