



МВС УКРАЇНИ

**ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

НАКАЗ

05.09.2022

№ 449

**Щодо затвердження Положення
про запобігання та врегулювання
конфлікту інтересів в ОДУВС**

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та методичних рекомендацій Національного агентства з питань запобігання корупції від 02 квітня 2021 року «Щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Одеському державному університеті внутрішніх справ (додається).
2. Першому проректорові полковнику поліції Брателю С., проректорам університету полковнику поліції Нікітіну А., полковнику поліції Корнієнку М., підполковнику поліції Дубенку О., Крикуну В., керівникам усіх структурних підрозділів забезпечити неухильне дотримання постійним та перемінним складом ОДУВС вимог Положення про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Одеському державному університеті внутрішніх справ.
3. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

**Ректор
полковник поліції**

Дмитро ШВЕЦЬ

ПОЛОЖЕННЯ **про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів** **в Одеському державному університеті внутрішніх справ**

1. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблено з урахуванням законів України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту», Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, нормативно-правових актів Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК), організаційно-розпорядчих документів Одеського державного університету внутрішніх справ (далі – ОДУВС, університет) та визначає порядок організації та контролю за виконанням в ОДУВС заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачених Законом України «Про запобігання корупції».

1.2. Вимоги цього Положення поширюються на представників постійного та перемінного складу університету, а також інших осіб, які беруть участь у діяльності колегіальних органів ОДУВС (Вчена рада, конкурсні комісії та інші) та роботі спеціалізованих вчених рад, які створюються і діють в ОДУВС.

1.3. У цьому Положенні вжито такі скорочення й терміни:

1) близькі особи – члени сім'ї, 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;

2) голова разової спеціалізованої вченої ради (далі – голова) – особа, яка за основним місцем роботи працює науково-педагогічним або науковим працівником ОДУВС, має науковий ступінь доктора наук та є компетентним вченим за тематикою дослідження здобувача ступеня доктора філософії;

3) дисертація здобувача ступеня доктора філософії (далі – дисертація) – кваліфікаційна наукова робота, яка виконана здобувачем ступеня доктора філософії особисто, містить наукові результати проведених ним досліджень та подана з метою присудження йому ступеня доктора філософії;

4) здобувач ступеня доктора філософії (далі – здобувач) – особа, яка виконує в ОДУВС освітньо-наукову програму на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти з метою здобуття ступеня доктора філософії;

5) зовнішній контроль – захід врегулювання конфлікту інтересів, який може здійснюватися у таких формах:

– контроль з боку працівника, визначеного ректором ОДУВС чи особою, яка його заміняє, за станом та результатами виконання особою, у якій виник конфлікт інтересів, покладених на неї завдань, вчинення нею дій, розроблення проєктів рішень та прийняття рішень з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

– виконання особою покладеного на неї завдання, вчинення нею дій, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного ректором ОДУВС чи особою, яка його заміняє, працівника;

6) колегіальні органи ОДУВС – Вчена рада, науково-методична рада, приймальна комісія, конкурсні та інші комісії, консультативно-дорадчі та інші допоміжні органи, утворені згідно з організаційно-розпорядчими актами ОДУВС, рішення яких можуть породжувати правові наслідки;

7) офіційний опонент – особа, яка є науково-педагогічним або науковим працівником і не працює в ОДУВС, має науковий ступінь та є компетентним вченим за тематикою дослідження здобувача;

8) працівники ОДУВС, які займають посади з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків – ректор ОДУВС;

9) подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової;

10) посадова особа – працівник ОДУВС, який має повноваженнями здійснювати організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції.

11) організаційно-розпорядчі функції (обов'язки) – це обов'язки щодо здійснення керівництва трудовим колективом. Такі функції виконують, ректор університету та проректори, керівники навчальних та структурних підрозділів, їхні заступники, особи, які керують ділянками робіт;

12) адміністративно-господарські функції (обов'язки) – це обов'язки з управління або розпорядження майном університету (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації забезпечення контролю за цими операціями тощо);

13) потенційний конфлікт інтересів – наявність в 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;

14) 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;

15) 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;

16) разова спеціалізована вчена рада (далі – разова рада) – спеціалізована вчена рада, яка утворюється ОДУВС з правом прийняття до розгляду та проведення разового захисту дисертації здобувача з метою присудження йому ступеня доктора філософії;

17) 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;

18) рецензент – особа, яка за основним місцем роботи працює науково-педагогічним або науковим працівником ОДУВС, має науковий ступінь та є компетентним вченим за тематикою дослідження здобувача;

19) спеціалізована вчена рада ОДУВС – спеціалізована вчена рада, яка утворюється Міністерством освіти і науки України з правом прийняття до розгляду та проведення захисту дисертації особи з присудження наукових ступенів доктора і кандидата наук;

20) Уповноважений – уповноважений з антикорупційної діяльності ОДУВС.

Інші терміни в цьому Положенні використовуються в значеннях, установлених законами України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту».

2. Основні принципи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Одеському державному університеті внутрішніх справ

Діяльність щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в університеті здійснюється на таких основних принципах:

верховенства права;

законності;

пріоритетне застосування заходів запобігання корупційним проявам;

індивідуального розгляду та оцінки репутаційних ризиків для університету при виявленні кожного конфлікту інтересів та його врегулювання;

дотримання балансу інтересів університету та працівника в процесі врегулювання конфлікту інтересів;

захист працівника університету від переслідування, пов'язаного з повідомленням про виявлені факти конфліктів інтересів з метою запобігання їм та їх врегулювання.

3. Обов'язки та обмеження працівників університету під час запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

3.1. Працівники ОДУВС з метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів повинні:

1) у разі прийняття рішень під час виконання своїх трудових обов'язків керуватися інтересами університету без урахування своїх особистих та інших приватних інтересів;

2) уникати ситуацій і обставин, які можуть призвести до конфлікту інтересів;

3) повідомляти щодо наявності в них потенційного або реального конфлікту інтересів безпосереднього керівника;

4) сприяти у врегулюванні конфлікту інтересів, що виник.

3.2. Працівникам університету забороняється:

1) використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;

2) використовувати будь-яке майно університету чи його кошти в приватних інтересах;

3) вимагати або отримувати у зв'язку зі здійсненням своїх посадових обов'язків будь-яку матеріальну або нематеріальну вигоду (для себе чи для близьких осіб), яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними й університетом;

4) організувати, бути посередником або особисто здійснювати будь-які готівкові або безготівкові платежі чи розрахунки з діловими партнерами (контрагентами) університету, якщо такі платежі чи розрахунки не передбачені чинним законодавством;

5) впливати прямо або опосередковано на рішення працівників університету з метою отримання будь-якої матеріальної або нематеріальної вигоди для себе чи близьких осіб, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та університетом;

6) вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано підбурюють інших працівників університету до порушення вимог законодавства у сфері запобігання корупції чи Антикорупційної програми ОДУВС.

7) безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, приймати, неправомірну вигоду та подарунки для себе чи третіх осіб від юридичних або фізичних осіб у зв'язку з виконанням своїх повноважень або своїм становищем та пов'язаними з цим можливостями, а також, якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи. Працівники університету можуть приймати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, крім випадків, якщо вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, установлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, у якому прийнято подарунки;

8) забезпечувати освітній процес у навчальних групах, у яких здобувачами освіти є їхні близькі особи;

9) вимагати чи просити від здобувачів освіти чи працівників ОДУВС збирати кошти для потреб університету чи певного структурного підрозділу, зокрема, на придбання господарського інвентарю, навчального обладнання, елементів форменого одягу, взуття чи спорядження тощо, а також для організації проведення державної атестації (придбання одноразового посуду, пляшок з водою, канцелярського приладдя тощо);

10) використовувати можливості здобувачів освіти, їхніх батьків, законних

представників, родичів у приватних інтересах;

11) брати участь в ухваленні кадрових рішень щодо близьких осіб та інших осіб, з якими пов'язаний його приватний інтерес, зокрема бути в складі приймальної комісії під час вступної кампанії, якщо вступник є для них близькою особою;

12) використовувати службову інформацію, що стала відомою працівникові університету під час виконання посадових обов'язків, у приватних інтересах;

13) вчиняти інші дії чи приймати рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

3.3. Керівникам структурних підрозділів та особам, які їх заміщують, додатково заборонено:

1) приймати рішення, які стосуються оплати праці (преміювання) щодо себе;

2) мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам;

3) прямо чи опосередковано спонукати в будь-який спосіб підлеглих працівників чи здобувачів освіти до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

У разі отримання інформації про наявність у підлеглого йому працівника конфлікту інтересів ужити заходів із запобігання та врегулювання його в порядку, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та цим Положенням.

3.4. Здобувачам вищої освіти заборонено обіцяти, пропонувати, надавати працівникам університету подарунки з метою прийняття рішення (вчинення дій) у приватних інтересах, наприклад з метою успішного проведення контрольних заходів.

3.5. Під час діяльності разової спеціалізованої вченої ради ОДУВС особа не може входити до її складу у разі, коли вона має реальний чи потенційний конфлікт інтересів щодо здобувача (зокрема, є його близькою особою) та/або його наукового керівника;

3.6. З метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівники ОДУВС зобов'язані:

1) здійснювати оцінку своїх приватних інтересів, їх впливу на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, на вчинення дій або бездіяльність під час виконання своїх службових повноважень;

2) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів;

3) у разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів діяти в порядку, передбаченому цим Положенням;

4) за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів самостійно вживати заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з письмовим повідомленням про це свого безпосереднього керівника. Позбавлення приватного інтересу має виключити будь-яку можливість його приховування.

3.7. Особи, які обіймають посади з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків, інші посадові і службові особи ОДУВС, перелік яких визначено Законом України «Про запобігання корупції», зобов'язані протягом 60 днів після призначення на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому ст. 36 Закону України «Про запобігання корупції». Такі особи в одноденний строк після здійснення передачі належних їм підприємств та корпоративних прав зобов'язані письмово повідомити про це НАЗК із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору, а також безпосереднього керівника й Уповноваженого.

3.8. Працівники університету самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом наказів чи доручень і можливу шкоду, що буде завдана в разі виконання таких наказів чи доручень.

У разі отримання для виконання наказів чи доручень, які працівник ОДУВС вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це безпосереднього керівника або ректора університету та Уповноваженого.

3.9. Після звільнення або іншого припинення співробітництва з університетом особі забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах службову інформацію (конфіденційну), яка стала їй відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених чинним законодавством.

4. Заходи із запобігання та виявлення конфлікту в університеті

4.1. З метою запобігання та виявлення конфлікту інтересів Уповноважений здійснює такі заходи:

1) організовує навчання з питань дотримання антикорупційного законодавства перемінного та постійного особового складу університету;

2) надає роз'яснення, проводить інструктажі (заняття) з основних положень антикорупційного законодавства з працівниками університету, які залучаються до видів діяльності, що можуть створювати корупційні ризики та/або конфлікт інтересів;

3) проводить обов'язкові інструктажі новопризначених працівників університету щодо основних положень антикорупційного законодавства та правил етичної поведінки;

4) здійснює контроль за своєчасністю та повнотою висвітлення на офіційному сайті ОДУВС прозорої інформації щодо: а) діяльності університету, де можливе виникнення корупційних ризиків (наприклад, вступна кампанія, проведення контрольних заходів тощо); б) розподіл бюджетних коштів і розпорядження ними; в) проміжної та річної фінансової звітності університету; г) укладені університетом договори, які були здійснені через систему «ProZorro», та звіти про їх виконання; 5) розміщує на офіційному сайті ОДУВС інформацію про способи інформування Уповноваженого та спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції про факти порушення в університеті антикорупційного законодавства;

6) опрацьовує звернення працівників університету щодо наявності у них конфлікту інтересів, надає консультативну та методичну допомогу щодо їх усунення;

7) вносить антикорупційні застереження до Типової форми трудового договору з метою запобігання конфлікту інтересів;

8) ознайомлює з розпорядчим документом про напрями врегулювання конфлікту інтересів осіб, щодо яких вжито заходів врегулювання конфлікту інтересів, а також осіб, які беруть участь в його урегулюванні;

9) контролює врегулювання конфлікту інтересів відповідно до приписів, які визначені розпорядчим документом ОДУВС.

10) отримує від осіб, які працевлаштовуються в університет, письмової інформації щодо наявності у них близьких осіб, які працюють або навчаються в ОДУВС;

11) здійснює збір й аналіз інформації (не рідше двох разів на рік) щодо наявності в працівників університету близьких осіб, які працюють (проходять службу) або навчаються в ОДУВС; вживає подальших заходів з урегулювання конфлікту інтересів у разі виявлення таких фактів;

12) систематично аналізує інформацію, опубліковану в засобах масової інформації, мережі Інтернет, яка може свідчити про факти конфлікту інтересів і вчинення інших корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень з боку працівників університету; організовує перевірку такої інформації та доповідати керівництву університету про її результати;

14) під час погодження актів (наказів, розпоряджень, рішень) з основної, фінансово-господарської діяльності, кадрових питань, наказів про формування колегіальних органів ОДУВС, запобігає виникненню прямого підпорядкування або конфлікту інтересів;

15) здійснює антикорупційну перевірку ділових партнерів (контрагентів) ОДУВС з метою виявлення осіб, які можуть мати конфлікт інтересів із працівниками університету;

16) у визначеному нормативними документами ОДУВС порядку розглядає заяви, звернення та повідомлення, які надходять до університету, з приводу порушення працівниками або здобувачами освіти вимог Закону України «Про запобігання корупції», Антикорупційної програми ОДУВС, вчинення корупційних або пов'язаних із корупцією діянь;

17) ініціює проведення службових розслідувань за виявленими фактами конфлікту інтересів, вчинення інших корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень з боку працівників ОДУВС та здобувачів освіти.

4.2. З метою запобігання та виявлення конфлікту інтересів керівники структурних підрозділів здійснюють такі заходи:

1) проводять роз'яснювальну роботу з підлеглими працівниками з питань дотримання ними антикорупційного законодавства;

2) надають допомогу в урегулюванні конфлікту інтересів особами, щодо яких вжито заходів урегулювання конфлікту інтересів, а також особам, які беруть участь в його урегулюванні;

3) контролюють порядок і результати врегулювання конфлікту інтересів відповідно до приписів, які визначені розпорядчим документом ОДУВС.

4) надають Уповноваженому інформацію про наявність у підлеглих працівників близьких осіб, які працюють (проходять службу), або здобувають освіту в ОДУВС, та вживають подальших заходів із врегулювання конфлікту інтересів;

5) систематично аналізують інформацію, яка поширюється в засобах масової інформації, мережі Інтернет, що може свідчити про факти конфлікту інтересів та вчинення інших корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень із боку підлеглих працівників чи в їхньому структурному підрозділі; вживають заходів реагування на виявлені публікації, інформують керівництво ОДУВС про результати такої роботи.

5. Порядок дій працівників в університеті з метою запобігання конфлікту інтересів

5.1. Порядок дій осіб, яких відряджають (приймають на роботу) до університету та у яких може виникнути конфлікт інтересів у зв'язку з роботою/навчанням у ОДУВС близької особи:

1) при написанні рапорту (заяви) про відрядження (прийняття на роботу) в ОДУВС працівник зобов'язаний вказати про близьких осіб, які працюють чи навчаються в університеті та звернутись до ректора ОДУВС невідкладно, але не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли він дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, з відповідним повідомленням, у якому міститься інформація про прізвище, ім'я, по батькові, посаду близької особи, з якою у неї виник конфлікт інтересів, та прохання врегулювати такий конфлікт;

2) погоджує пропозиції, які запропонувало йому керівництво ОДУВС, Уповноважений щодо врегулювання конфлікту інтересів;

3) вживає заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів відповідно до вказівки/нормативно-розпорядчого акту ректора ОДУВС.

5.2. Порядок дій працівника ОДУВС у разі виявлення конфлікту інтересів у зв'язку з роботою в університеті близької особи:

1) працівник університету повинен невідкладно, але не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли він дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово звернутися до ректора ОДУВС з відповідним повідомленням, у якому міститься інформація про прізвище, ім'я, по батькові, посаду близької особи, з якою у неї виник конфлікт інтересів, та прохання врегулювати такий конфлікт;

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

3) виконати вказівку/нормативно-розпорядчий акт ректора ОДУВС, спрямований на врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

5.3. Порядок дій працівників ОДУВС у разі виявлення конфлікту інтересів, пов'язаного із зарахуванням його близької особи до університету для здобуття вищої освіти:

1) науково-педагогічний працівник повинен невідкладно, але не пізніше наступного робочого дня з дня отримання інформації про зарахування в ОДУВС його близької особи, письмово звернутися до свого безпосереднього керівника, (додатково повідомивши про це Уповноваженого) з повідомленням, у якому міститься інформація про прізвище, ім'я, по батькові, курс та номер навчальної групи, у якій здобуває освіту близька особа, та проханням врегулювати конфлікт інтересів;

2) керівники навчально-наукових інститутів, навчальних підрозділів, факультетів, інших структурних підрозділів, керівництво якими може призвести до виникнення реального конфлікту інтересів з близькою особою, яка здобуває освіту, повинні:

- невідкладно, але не пізніше наступного робочого дня з дня отримання інформації про зарахування його близької особи, письмово звернутися до ректора університету з відповідним повідомленням у якому міститься інформація про прізвище, ім'я, по батькові, курс та навчальну групу близької особи та прохання врегулювати конфлікт інтересів;

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

- виконати вказівку ректора ОДУВС, спрямовану на врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

3) інші працівники ОДУВС, чиї близькі особи зараховані до університету для здобуття вищої освіти, та у яких відсутній конфлікт інтересів, повідомляють про це своєму безпосередньому керівникові.

5.4. Порядок дій працівників ОДУВС у разі виявлення конфлікту інтересів під час роботи колегіального органу університету:

1) працівник ОДУВС (представник громадськості, інша особа) якому стало відомо про пропозицію включення його до складу тимчасового колегіального органу університету, який розглядає питання, пов'язані з його приватним інтересом, повинен відмовитись від такої пропозиції;

2) у разі виникнення конфлікту інтересів в особи (представник громадськості, інша особа), яка є членом постійно діючого колегіального органу університету, вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом. Про конфлікт інтересів такої особи 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.

Особа, у якої виник конфлікт інтересів у конкретному питанні, яке розглядається колегіальним органом, не має права брати участь у прийнятті рішення, тобто:

- такій особі заборонено брати участь у підготовці документів для прийняття рішення колегіальним органом із відповідного питання;

- таку особу не враховують під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;

- такій особі заборонено брати участь у розгляді (обговоренні) такого питання;

– такій особі заборонено брати участь у прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) з такого питання;

3) у разі якщо неучасть особи, 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.

5.5. Порядок дій працівників ОДУВС та інших осіб у разі виявлення конфлікту інтересів під час діяльності разової спеціалізованої вченої ради при присудженні ступеня доктора філософії:

1) працівник університету (інша особа), якому стало відомо про винесення пропозиції на засідання Вченої ради ОДУВС, під час якого розглядається питання щодо виходу з клопотанням до Міністерства освіти та науки України про утворення разової спеціалізованої вченої ради, що у нього виникає конфлікт інтересів при призначенні головою, опонентом чи рецензентом здобувача, повинен до утворення разової спеціалізованої вченої ради ОДУВС звернутися до ученого секретаря секретаріату Вченої ради ОДУВС усно чи письмово із заявою про наявність конфлікту інтересів і неможливість бути головою, опонентом або рецензентом у певного здобувача;

2) близькі особи ректора ОДУВС, проректорів, чи особи, які їх замінюють, з метою захисту дисертації звертаються до іншого закладу вищої освіти (наукової установи), де утворюються разові спеціалізовані вчені ради.

5.6. Порядок дій працівників ОДУВС (інших осіб) у разі виявлення конфлікту інтересів під час діяльності спеціалізованої вченої ради при присудженні наукових ступенів доктора філософії та доктора наук:

1) працівник ОДУВС (інша особа), у якого виникає конфлікт інтересів при призначенні його офіційним опонентом у здобувача, звертається усно чи письмово про наявність такого конфлікту інтересів і неможливість бути офіційним опонентом у вказаного здобувача під час засідання спеціалізованої вченої ради ОДУВС, де розглядається питання щодо прийняття до попереднього розгляду дисертації;

2) якщо член спеціалізованої вченої ради ОДУВС є близькою особою здобувача, він повинен письмово заявити про це безпосередньо на засіданні спеціалізованої вченої ради ОДУВС перед початком розгляду питання щодо прийняття до попереднього розгляду дисертації та у подальшому відмовитись від прийняття рішень щодо зазначеного питання. Відомості про конфлікт інтересів та неучасть члена спеціалізованої вченої ради ОДУВС, у якого виник конфлікт інтересів, заносяться до протоколу засідання.

5.7. Порядок дій працівників ОДУВС, які мають повноваження щодо вчинення дій чи прийняття рішення пов'язаних з комерційною діяльністю та укладанням договорів з ОДУВС, та є засновниками (керівниками) юридичної особи або фізичними особами-підприємцями, чи такі функції виконують близькі особи, в разі виявлення конфлікту інтересів під час здійснення комерційної діяльності або укладання інших контрактів (угод) з університетом:

1) працівник ОДУВС:

– невідкладно, але не пізніше наступного робочого дня, коли йому стало відомо про участь юридичної особи у правовідносинах з університетом, письмово звертається до ректора ОДУВС про наявність конфлікту інтересів під час здійснення комерційної діяльності або укладання інших угод (договорів, меморандумів тощо) з ОДУВС юридичною особою або фізичною особою-підприємцем, де він або його близькі родичі є засновниками (керівниками);

– повідомити письмово засновника (керівника) юридичної особи та фізичну особу-підприємця про наявність конфлікту інтересів та неможливості здійснення комерційної діяльності або укладання контрактів з ОДУВС;

– не вчиняє дій та не приймає рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

– виконує вказівку/нормативно-розпорядчий акт ректора ОДУВС, спрямований на врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

5.8. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона має право звернутися за роз'ясненням до Уповноваженого або НАЗК. Якщо працівник не отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів від НАЗК, він діє відповідно до вимог, передбачених у цьому розділі.

5.9. Будь-яка особа, якій стало відомо про факт виникнення конфлікту інтересів у працівників ОДУВС, зобов'язана повідомити про це керівника підрозділу, у якому працює такий працівник, та Уповноваженого.

6. Порядок дій посадових осіб університету щодо врегулювання конфлікту інтересів

6.1. Порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів у зв'язку з роботою в університеті близької особи, відрядженням (прийманням на роботу) до ОДУВС осіб, близькі особи яких працюють/навчаються в університеті, а також під час комерційної діяльності, укладання договорів (угод, меморандумів тощо) з ОДУВС:

1) ректор університету протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у особи конфлікту інтересів, надає вказівку Уповноваженому, проректорам за напрямками, в разі необхідності – керівникам інших підрозділів щодо подання пропозицій з визначення шляхів врегулювання конфлікту інтересів;

2) Уповноважений:

– здійснює аналіз повідомлення про конфлікт інтересів та визначає його наявність/відсутність, оптимальний спосіб його врегулювання, а саме: а) наявність/відсутність факту конфлікту інтересів (в наявності реальний чи потенційний конфлікт інтересів або такий інтерес взагалі відсутній); б) наявність в особи службових повноважень, які надають можливість вчиняти дії, приймати рішення стосовно питання, у якому в особи наявний приватний інтерес, шляхом ознайомлення з посадовими інструкціями, функціональними обов'язками, трудовими договорами осіб, у яких виник конфлікт інтересів; в) встановлює можливість впливу приватного інтересу на об'єктивність та неупередженість особи під час вчинення дій, прийняття рішень з питань, у якому в особи є приватний інтерес (наявність у особи дискреційних повноважень, коли особа

може вибрати з декількох варіантів юридично допустимих рішень чи дій той, який вона вважає найкращим за відповідних обставин); г) відсутність прийняття особою рішень або вчинення дій в умовах реального конфлікту інтересів; д) ступінь споріднення між близькими особами, сутність позаслужбових стосунків осіб, у яких виник конфлікт інтересів; е) з'ясовує обставини, що зумовили виникнення конфлікту інтересів; є) встановлює відсутність/наявність ознак вчинення дисциплінарного, адміністративного чи кримінально-караного діяння; ж) з'ясовує, чи вживались особою заходи із самостійного урегулювання конфлікту інтересів; з) встановлює факт звернення особи до НАЗК щодо отримання роз'яснень врегулювання щодо наявності конфлікту інтересів; і) з'ясовує наявність в ОДУВС вакансій, на які можна перевести (призначити) особу; и) визначає необхідність залучення для прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників ОДУВС; к) визначає необхідність обмеження доступу працівника до певної інформації, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом; л) встановлює необхідність перегляду обсягу службових повноважень та можливості наділення такими повноваженнями іншого працівника підрозділу; м) встановлює необхідність виконання службових повноважень працівником під зовнішнім контролем;

– у разі необхідності узгоджує з проректорами за напрямками, керівниками структурних підрозділів, іншими особами: а) оптимальні шляхи врегулювання конфлікту інтересів; б) визначення осіб, які можуть здійснювати зовнішній контроль;

– надає ректорові університету погоджені пропозиції щодо застосування заходів з врегулювання конфлікту інтересів, серед яких можуть бути: а) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; б) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; в) обмеження доступу особи до певної інформації; г) перегляд обсягу службових повноважень особи; д) переведення особи на іншу посаду; е) звільнення особи; ж) відмова в прийнятті на роботу; з) прийняття на роботу на іншу посаду;

3) за результатами аналізу наданих Уповноваженим пропозицій щодо врегулювання конфлікту інтересів ректор ОДУВС своєю резолюцією покладає на Уповноваженого обов'язок підготувати проєкт розпорядчого документа (наказ, розпорядження, доручення) щодо врегулювання конфлікту інтересів.

4) Уповноважений:

– готує проєкт розпорядчого документа (наказ, розпорядження, доручення) щодо врегулювання конфлікту інтересів, погоджує його в установленому порядку на подає на підпис ректорові ОДУВС;

– після підпису ректором ОДУВС розпорядчого документа (наказ, розпорядження, доручення) щодо врегулювання конфлікту інтересів ознайомлює з ним осіб, які беруть участь в його урегулюванні;

– контролює виконання розпорядчого документа (наказ, розпорядження, доручення) відповідно до приписів та термінів, які визначені у ньому;

– у разі наявності ознак дисциплінарного, адміністративного проступку чи

кримінального корупційного правопорушення ініціює проведення службового розслідування з метою перевірки такої інформації;

– при підтвердженні інформації про те, що у діях працівника університету містяться ознаки адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією чи кримінального корупційного правопорушення, передає відповідні матеріали спеціально уповноваженому суб'єкту у сфері протидії корупції або Державному бюро розслідувань в залежності від виду правопорушення.

– в установленому порядку додатково інформує про вказану подію Департамент персоналу МВС України та Управління запобігання корупції МВС України;

5) рішення про заходи врегулювання конфлікту інтересів проректорів та інших працівників ОДУВС, які безпосередньо підпорядковуються ректору університету, приймає безпосередньо ректор ОДУВС в межах наданих повноважень;

6) рішення про заходи врегулювання конфлікту інтересів ректора ОДУВС приймається відповідно до положень чинного законодавства;

7) рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів приймаються з урахуванням вимог, установлених статтями 30-34 Закону України «Про запобігання корупції».

6.2. Порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів під час роботи колегіального органу ОДУВС:

1) керівник колегіального органу після отримання інформації щодо наявності конфлікту інтересів у члена колегіального органу повинен оголосити до початку засідання про такий конфлікт інтересів та вжити заходи щодо неучасті такої особи у прийнятті рішень щодо осіб та фактів, які виникли внаслідок конфлікту інтересів.

6.3. Порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів під час діяльності разової спеціалізованої вченої ради при присудженні ступеня доктора філософії: голова Вченої ради ОДУВС в разі надходження повідомлення про наявність конфлікту інтересів знімає кандидатуру особи з голосування при призначенні головою, опонентом чи рецензентом здобувача під час утворення разової спеціалізованої вченої ради ОДУВС. Виходить з клопотанням до проректора за напрямом діяльності щодо подання нової кандидатури особи на призначення головою, опонентом чи рецензентом здобувачеві.

6.4. Порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів в діяльності спеціалізованої вченої ради при присудженні наукових ступеня доктора і кандидата наук: голова спеціалізованої вченої ради в разі надходження повідомлення про наявність конфлікту інтересів у одного з членів ради виходить з клопотанням про неучасть такої особи у прийнятті рішення спеціалізованої вченої ради та занесення вказаного питання до протоколу засідання ради.

7. Відповідальність за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Невиконання працівниками та здобувачами вищої освіти університету, а також

іншими особами, які беруть участь у діяльності колегіальних органів ОДУВС (Вчена рада, конкурсні комісії та інші) та спеціалізованих вчених радах, які створюються і діють в ОДУВС, обов'язків, визначених у цьому Положенні, тягне відповідальність у порядку, установленому законодавством України.

**Уповноважена
з антикорупційної діяльності**



Світлана ФАЙЧУК

Додаток 1
до Положення про порядок запобігання
та врегулювання конфлікту інтересів
в Одеському державному університеті
внутрішніх справ

**Ректорові Одеського державного
університету внутрішніх справ**

(П.І.Б. особи, яка повідомляє, посада)

Заява

(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)

Додатки:

Підпис особи, яка повідомляє

Дата

Додаток 2
до Положення про порядок запобігання
та врегулювання конфлікту інтересів
в Одеському державному університеті
внутрішніх справ

**Ректорові Одеського державного
університету внутрішніх справ**

Рапорт

(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)

Додатки:

Посада та звання особи,
яка повідомляє
Дата

(підпис)

Ім'я та ПРІЗВИЩЕ

Додаток 3
до Положення про порядок запобігання
та врегулювання конфлікту інтересів
в Одеському державному університеті
внутрішніх справ

**Голові колегіального органу
Одеського державного
університету внутрішніх справ**

(П.І.Б. особи, яка повідомляє, посада)

Заява

(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)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє