

**ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
У КИЇВСЬКОМУ СТОЛИЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**

1. Загальні положення

1.1. Політика Київського столичного університету імені Бориса Грінченка (далі – Університет) щодо запобігання конфлікту інтересів (далі – Політика) розроблена з метою створення в Університеті системи прийняття рішень з уникнення чинників, які призводять до корупційних або пов’язаних із корупцією правопорушень.

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

1.3. Цілі Політики:

- забезпечення ефективного прийняття рішень в Університеті;
- запобігання випадків порушення норм законодавства працівниками Університету;
- недопущення фінансових та матеріальних втрат Університету;
- недопущення дій, які можуть негативно вплинути на ділову репутацію Університету.

1.4. У цій Політиці терміни вживаються в такому значенні:

- близькі особи – особи, які спільно проживають, пов’язані спільним побутом, зокрема особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, донька, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, племінник, племінниця, дід, баба, прадід, прабаба, онук, онука, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач або усиновлений, опікун або піклувальник, особа, яка перебуває під опікою зазначеного суб’єкта;
- ділові подарунки – матеріальна цінність (будь-що, що має цінність), яка дарується діловому партнерові або іншій третій особі за рахунок коштів Університету, а також матеріальна цінність, яку отримують працівники в рамках виконання своїх трудових обов’язків від ділових партнерів або інших третіх осіб;
- конфлікт інтересів – пряме або непряме протиріччя між особистим інтересом працівника і функціональними обов’язками в Університеті, яке

впливає або може вплинути на об'єктивність та неупередженість у прийнятті рішень або на здійснення/нездійснення дій під час виконання зазначених обов'язків;

– підпорядкованість – відносини організаційної, функціональної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, зокрема через: вирішення (участь у вирішенні) питань щодо прийняття на роботу, переведення, звільнення з роботи; застосування заохочень, дисциплінарних стягнень; вказівки, доручення тощо, контроль їх виконання; направлення працівника на навчання/стажування/підвищення кваліфікації за рахунок Університету; надання відпусток, встановлення графіка робочого дня; визначення посадових обов'язків і постановки завдань; оцінку виконання посадових обов'язків та інших показників ефективності роботи;

– 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;

– приватний (особистий) інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес працівника Університету, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, в тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;

– пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням;

– реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом працівника Університету та його службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

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

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

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

Працівники Університету зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;
- письмово повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів ректора Університету, безпосереднього керівника та уповноваженого з антикорупційної діяльності (далі – Уповноважений), а у випадку перебування особи в колегіальному органі Університету – відповідний колегіальний орган;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.2. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у ректора, він письмово повідомляє про це Уповноваженого та Департамент освіти і науки виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації).

2.3. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів в Уповноваженого, він письмово повідомляє про це ректора.

2.4. У випадку повідомлення працівником Університету про виникнення у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосередньо свого керівника або Уповноваженого, вони обов'язково повідомляють про це ректора Університету.

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

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

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

2.8. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у працівника Університету, який входить до складу колегіального органу (вчена рада, ректорат, конкурсна, атестаційна комісії тощо), він не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, а саме:

- забороняється враховувати особу, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;
- забороняється участь особи, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів у прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) щодо такого питання, а саме: голосувати «за», «проти», «утримався».

Про конфлікт інтересів у працівника Університету може заявити інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається або будь-яка інша особа, якій стало відомо про наявність конфлікту інтересів у працівника Університету.

3. Заходи врегулювання конфлікту інтересів

3.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу працівника до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

3.2. Працівники Університету, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику, Уповноваженому або ректору.

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

3.4. Обмеження доступу працівника Університету до певної інформації здійснюється за рішенням ректора, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний із 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.

3.5. Перегляд обсягу службових повноважень працівника Університету здійснюється за рішенням ректора у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер, пов'язаний із 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.

3.6. Службові повноваження здійснюються працівником Університету під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішень чи участі у 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.

3.7. Зовнішній контроль в Університеті здійснюється у таких формах:

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

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

3.8. 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.

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

3.10. Переведення працівника Університету на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим і професійним якостям особи.

3.11. Звільнення особи з 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, у тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.
