



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАКАЗ

Харків

№

Про затвердження Положення про
врегулювання конфліктних ситуацій,
пов'язаних з корупцією в ХНМУ

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», Методології оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади, затвердженої рішенням НАЗК від 02.12.2016р. № 126, Методичних рекомендацій щодо підготовки антикорупційних програм органів влади, затверджених рішенням НАЗК від 19.01.2017р. № 31, Антикорупційної програми ХНМУ, затвердженої наказом ХНМУ від 10.02.2020р. № 21

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення про врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією в Харківському національному медичному університеті (далі – Положення), що додається.

2. Відповідальність за дотримання вимог Положення покласти на уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції в ХНМУ, проректора з науково-педагогічної роботи Летіка І.В.

3. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Ректор

В.А.Капустник



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ ХНМУ
від 24.12.2021 № 292

ПОЛОЖЕННЯ

про врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією в
Харківському національному медичному університеті

24.12.2021

Харків

№ 44/2021

Цим положенням регламентується врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією в Харківському національному медичному університеті (далі – Університет).

1. Загальні положення

1.1 Положення про врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією в Харківському національному медичному університеті (далі – Положення) визначає порядок і процедуру врегулювання конфліктних ситуацій у сфері протидії корупції.

1.2 Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу, організації роботи колегіальних органів в Університеті тощо.

1.3 В Університеті діє Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією (далі Комісія).

1.4 До складу Комісії входять: проректор з науково-педагогічної роботи – уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті, декан факультету, провідний юрисконсульт юридичного відділу, начальник відділу кадрів, заступник ректора з економічних питань, головний бухгалтер, голова ГО Первинної профспілкової організації співробітників Університету, голова ГО «Студентська рада ХНМУ».

1.5 Склад Комісії, що діє на постійній основі, затвержується наказом ректора Університету.

1.6 Для вирішення конфліктної ситуації проректором з науково-педагогічної роботи – уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті скликається Комісія.

1.7 Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись зasad поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

1.8 Формою роботи Комісії є засідання.

1.9. Засідання Комісії вважається правомочним, якщо у ньому взяли участь не менше половини її членів.

1.10. Рішення Комісії приймається простою більшістю голосів присутніх.

1.11 За необхідності Комісія надає консультивну підтримку ГО «Студентська рада ХНМУ», здобувачам освіти, відділам та структурним підрозділам Університету.

1.12. Засідання Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови.

1.13. Питання, що обговорюються під час засідань, оформлюються протоколами із підписами голови та секретаря Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією.

1.14. Комісія має право подавати пропозиції та ініціювати зміни до цього Положення з метою попередження та врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією.

2. Мета і сфера застосування

2.1. Положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій серед всіх працівників та здобувачів освіти Університету та регламентує застосування

заходів щодо попередження конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією, алгоритм дій у випадках вирішення конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

2.2. Положення поширюється на всіх працівників Університету та всіх здобувачів освіти.

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

2.4. Недотримання норм Положення тягне за собою настання відповідальності згідно з чинним законодавством України.

3. Нормативні посилання

Положення розроблено відповідно до:

- Закону України «Про запобігання корупції»;
- Закону України «Про освіту»;
- Закону України «Про вищу освіту»;
- Закону України «Про звернення громадян»;
- Статут ХНМУ;
- Правил внутрішнього трудового розпорядку ХНМУ;
- Інструкції з діловодства у Харківському національному медичному університеті.

4. Терміни, визначення та прийнятті скорочення

У Положенні застосовано наступні скорочення:

Комісія	комісія з врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією
Конфлікт	протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами
конфліктна ситуація	суперечливі позиції сторін за будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань і т.д.
корупція	використання особою, зазначеною у частині першій статті З Закону України «Про запобігання корупції», 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 З Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до противправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними

	можливостей.
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.
реальний конфлікт інтересів	суперечність між приватними інтересами особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.
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.

5. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією

5.1. Для вирішення конфліктних ситуацій в Університеті передбачено два способи їх врегулювання: формальний та неформальний.

5.2. Якщо працівники та /або здобувачі освіти вважають, що було порушене їхні права та немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть подати скаргу на ім'я ректора Університету.

5.3. Скарга подається у письмовій формі через скриньку довіри, що розміщена на офіційному веб-сайті Університету dovira@knmu.kharkov.ua або через загальний відділ Університету.

5.4. Скарга повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулось порушення, факти та можливі докази, що підтверджують скаргу, прізвище, ім'я по батькові скаржника, його посаду, контактний номер телефону.

5.5. Після надходження та реєстрації скарги Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті скликає засідання Комісії для перевірки конкретної конфліктної ситуації, пов'язаною з корупцією.

5.6. Після отримання скарги Комісією та проведеної консультивативної роботи з представниками Комісії, скаржник може обрати наступні способи врегулювання конфліктної ситуації: неформальна процедура або формальна процедура.

Неформальна процедура.

5.7. Після реєстрації скарги (заяви про конфліктну ситуацію, пов'язану з корупцією), Комісія (представник Комісії) вивчає скаргу, отримує у разі необхідності у письмовій формі від скаржника уточнення та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, задіяні у конфліктній ситуації, свідки, тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту.

5.8. У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником, відповідачем (потенційним порушником).

5.9. Комісія розглядає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктом (що не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету). У випадку досягнення спільногорішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого спільногорішення повинен зберігатися в Комісії.

Формальна процедура.

5.10. Формальний шлях регулювання на конфліктну ситуацію здійснюється у випадках:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача (потенційного порушника) від неформальної процедури;
- у разі якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільногорішення.

5.11. У межах формальної процедури після отримання скарги збирається Комісія, де вирішується наступні питання: чи належить розгляд скарги до компетенції Комісії, отримуються, в разі необхідності, у письмовій формі від сторін конфлікту уточнення та додаткова інформація, пов'язана із конфліктною ситуацією, а також – дата (дати), місце, час, особи, задіяні у конфліктній ситуації, свідки тощо. Комісія призначає дату (дати) проведення засідання (засідань) за участі сторін конфлікту, що має відбутися протягом 30 календарних днів з моменту отримання скарги. На засідання запрошуються: скаржник, відповідач (потенційний порушник), свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію. За необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників, здобувачів освіти Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. У випадку, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустріч (зустрічі) з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання. Про проведення формальної процедури обов'язково повідомляється ректор Університету.

5.12. За результатами проведеної формальної процедури конфлікт інтересів, може бути врегульований безпосереднім керівництвом шляхом:

- позбавлення приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів;
- усунення посадової особи від прийняття рішення (участі в прийнятті рішення) або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів;
- переведення посадової особи на іншу посаду або його звільнення із займаної посади;
- забезпечення зовнішнього контролю за прийняттям особою рішення або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів;
- перерозподіл обов'язків між персоналом, ротація сфер та об'єктів відповідальності посадових осіб, забезпечення чіткої регламентації здійснення ними службових повноважень;

- в інший спосіб, передбачений законодавством України. Рішення оформлюється у письмовій формі, що підписується членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

6. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

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

6.2. 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 чи 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 або ректора Університету, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника – Міністерство охорони здоров'я України, під час виконання повноважень, у якому виник конфлікт інтересів;

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

- вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

6.3. Посадові особи Університету не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішення, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

6.4. Безпосередній керівник або ректор Університету 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 Уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті.

6.5. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до Національного агентства з питань запобігання корупції. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та цього Положення.

6.6. Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталась за роз'ясненнями, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

6.7. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Університету, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника або ректора Університету із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

6.8. Безпосередній керівник або ректор Університету, кому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені Законом України «Про запобігання корупції» заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

6.9. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи Університету, яка входить до складу органу (Вчена рада, Конференція трудового колективу, відділ з публічних закупівель, 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 реальний чи потенційний конфлікт інтересів в розгляді (обговоренні) такого питання;

- забороняється участь особи, у якої реальний чи потенційний конфлікт інтересів у прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню, а саме голосування «за», «проти», «утримався».

6.10. Про конфлікт інтересів такої посадової особи Університету може заявити в будь-який інший член відповідального колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члену колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

6.11. У разі якщо неучасть посадової особи 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.

6.12. 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 уповноважений особі з питань запобігання та виявлення корупції для його реєстрації в Журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

6.13. У разі виявлення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб Університету не в складі колегіального органу, такі посадові особи повідомляють 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, шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції (Додаток). Повідомлення адресовані на ім'я безпосереднього керівника або ректора Університету подаються відповідно безпосереднім керівником або ректором Університету у день їх написання до Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті для їх реєстрації в Журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

6.14. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті в день надання її повідомлення про конфлікт інтересів, реєструє його в Журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів та в подальшому зазначає шляхи його врегулювання.

6.15. Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів повинний бути прошитий та пронумерований і зберігатися в Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті.

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

6.17. Ректор Університету, якого було повідомлено про конфлікт інтересів, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому посадової особи реального чи потенційного конфлікту інтересів, про що повідомляє Уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті.

7.Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів

7.1.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.

7.2. 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 Університету.

7.3.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, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Університету.

7.4. Обмеження доступу посадової особи Університету 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 Університету.

7.5. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи Університету здійснюється за рішенням ректора Університету 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.

7.6. Службові повноваження здійснюються посадовою особою Університету 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.

7.7. Зовнішній контроль в Університеті здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним ректором, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів 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 рішень у присутності працівника, визначеного ректором.

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

7.9. Переведення посадової особи Університету 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.

7.10. Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою посадової особи Університету.

7.11. Звільнення посадової особи Університету 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.

7.12. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксується Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції у Журналі повідомлень про конфлікт інтересів.

8. Попередження та запобігання виникнення конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією та конфліктом інтересів

8.4. На виконання вимог Положення адміністрація Університету забезпечує проведення тренінгів, навчання серед здобувачів освіти та працівників Університету щодо попередження та запобігання виникнення корупційних правопорушень та порушень, пов'язаних з корупцією.

8.5. Комісія в кінці календарного року звітує ректору Університету про кількість скарг щодо корупційних правопорушень чи порушень, пов'язаних з корупцією, що надійшли на адресу Університету з аналізом питань, що були порушені у скаргах.

9. Прикінцеві положення

9.1 Всі зміни та доповнення до даного Положення вносяться шляхом видання наказу ректора Університету про внесення змін та доповнень або про

затвердження нової редакції Положення про врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією в Харківському національному медичному університеті.

9.2. З моменту затвердження в установленому порядку нової редакції цього Положення, попереднє втрачає чинність.

Уповноважена особа з питань
запобігання та виявлення
корупції в ХНМУ, проректор
з науково-педагогічної роботи



I.B.Летік

