



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАКАЗ

24.01.2022

Харків

№ 10

Про затвердження Положення  
про порядок запобігання та  
врегулювання потенційного та  
реального конфлікту інтересів у  
діяльності працівників 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 порядок запобігання та врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів у діяльності працівників Харківського національного медичного університету (далі – Положення), що додається.

2 Відповіальність 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 27.01.2022 № 10

**ПОЛОЖЕННЯ**

про порядок запобігання та врегулювання потенційного та реального  
конфлікту інтересів у діяльності працівників  
Харківського національного медичного університету

27.01.2022

Харків

№ 1/2022

Цим положенням регламентується шляхи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення працівниками Харківського національного медичного університету (далі – Університет) своїх посадових обов'язків та повноважень.

## **1. Загальні положення**

1.1. Положення про порядок запобігання та врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів у діяльності працівників в Харківського національного медичного університету (далі – Положення) розроблено відповідно до Законів України «Про запобігання корупції», Антикорупційної програми Харківського національного медичного університету, з метою формування єдиного підходу до розуміння і дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення посадовими особами ХНМУ своїх повноважень.

1.2. Терміни, які вживаються в даному Положенні:

1.2.1 Корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 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 3 Закону України «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.

1.2.2 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.

1.2.3 Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

1.2.4 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.

1.2.5 Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, на якого поширюється дія цього Положення (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, падчєрка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прраба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тестя, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

1.2.6 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.

Наявність будь-якого 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 не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або не вчинення дій), а і тоді, коли вона потенційно може вплинути на них, якщо йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи працівника з її посадовими повноваженнями.

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

- ректор Університету;
- проректори, заступники ректора;
- директори навчально-наукових та науково-дослідних інститутів;
- декани;
- завідувачі кафедр, керівники структурних підрозділів та їх заступники;
- головний бухгалтер та його заступник;
- інші суб'єкти, на яких поширюється Закон України «Про запобігання корупції».

## **2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів**

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів працівники Університету зобов'язані дотримуватися розділу V «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» Закону України «Про запобігання корупції» та Антикорупційної програми Харківського національного медичного університету.

2.2. Відповідно до чинного законодавства України 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 працівник дізнався чи повинен бути дізнатися про наявність у нього 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, або в колегіальному органі – 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 повинні 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. Безпосередній керівник особи або ректор Університету протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє Уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті.

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

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

2.7. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті, він повідомляє про це ректора Університету.

2.8. Працівники Університету можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику та Уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховання.

2.9. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи Університету, яка входить до складу колегіального органу (Вчена рада, Конференція трудового колективу 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 у прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню, а саме голосувати «за», «проти», «утримався».

2.10. Про конфлікт інтересів посадової особи Університету 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.

2.11. 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.

2.12. Особи, уповноважені на ведення протоколів органів (секретарі) зобов'язані протягом одного дня з часу оформлення протоколу надавати витяг з протоколу, в якому було зафіковано заяву про конфлікт інтересів ректору Університету, який надає зазначені документи уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті для його реєстрації в Журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

2.13. У разі виникнення 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 особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або ректора Університету, шляхом надання повідомлення про реальний чи потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції. Повідомлення, адресовані на ім'я безпосереднього керівника або ректора подаються відповідно безпосереднім керівником або ректором у день їх надання до Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті.

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

2.15. Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів повинен бути прошитий та пронумерований і зберігатися в Уповноваженої особі з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті.

2.16. У випадку повідомлення посадовою особою Університету про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, останній обов'язково має повідомити про це ректора Університету.

2.17. Ректор, 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 Уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті.

### **3. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів**

#### **3.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів:**

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішень чи участі у його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням посадовою особою відповідального завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу посадової особи до певної інформації;
- перегляд обсягу посадових обов'язків особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників Університету встановлюються Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті.

3.2. Усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора Університету, 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.

3.3. Обмеження доступу працівника до певної інформації здійснюється за рішенням ректора, на підставі подання Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті, 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.

3.4. Перегляд обсягу посадових повноважень працівника здійснюється за рішенням ректора Університету, на підставі подання Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею посадових обов'язків у разі такого перегляду і можливості надання відповідними повноваженнями іншого працівника Університету.

3.5. 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.

3.6. Зовнішній контроль в Університеті здійснюється в таких формах:

- перевірка Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або 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 Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті.

3.7. 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, вчинення нею дій чи прийняття рішень.

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

3.9. Переведення посадової особи Університету на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора Університету, на підставі подання Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті, якщо конфлікт інтересів у 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.

3.10. Звільнення посадової особи Університету із 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 іншій спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

3.11. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксується Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції в журналі повідомлень про конфлікт інтересів.

#### **4. Прикінцеві положення**

4.1 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 порядок запобігання та врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів у діяльності працівників Харківського національного медичного університету.

4.2. По затвердженю нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.

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

I.V.Летік