



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

пр-т Науки,4, м. Харків, 61022; тел.(057)707-73-80; факс(057)700-41-32; web: knmu.edu.ua;
e-mail: meduniver@knmu.edu.ua; meduniver@knmu.kharkov.ua; код ЄДРПОУ 01896866

Пам'ятка
щодо конфлікту інтересів та шляхи його врегулювання в ХНМУ

Пам'ятку розроблено відповідно до Антикорупційної програми ХНМУ та вимог Закону України «Про запобігання корупції» (далі-Закон), роз'яснень Національного агентства з питань запобігання корупції (далі НАЗК) від 13 червня 2022 року № 11 та Методичних рекомендацій НАЗК від 12 січня 2024 року № 2. Метою пам'ятки є нагадування про способи врегулювання конфліктів інтересів у діяльності посадових осіб ХНМУ.

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 (ст. 1 Закону).

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 (ст. 1 Закону).

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 (ст. 1 Закону).

Аналізуючи наведені визначення, конфлікт інтересів може існувати у особи в ситуації, коли одночасно наявні такі його складові:

- в особи є приватний інтерес;
- в особи наявні службові повноваження, під час реалізації яких вона може на власний розсуд вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, у якому в неї наявний приватний інтерес;
- такі службові повноваження мають дискреційний характер (тобто дають змогу на власний розсуд оцінювати певний юридичний факт, а також обирати одну з декількох можливих форм реагування на нього та надають можливість на власний розсуд обирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації. Важливою ознакою такого вибору є те, що він здійснюється без необхідності узгодження варіанту вибору будь-ким).

Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів.

За відсутності принаймні однієї із складових – службових повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

Якщо особа, маючи приватний інтерес, приймає об'єктивні та неупереджені рішення, вона вчиняє дії в умовах реального конфлікту інтересів.

При потенційному конфлікті інтересів у особи наявний приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої службові повноваження. Така ситуація надалі впливатиме на об'єктивність особи під час реалізації повноважень.

При реальному конфлікті інтересів особа реалізує (повинна реалізувати) свої повноваження з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес. Це викликає суперечність між повноваженнями і приватним інтересом, яка впливає на об'єктивність вчинення дій чи прийняття рішень.

Для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів посадові особи зобов'язані вживати 4 основні дії:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів (закон покладає зазначений обов'язок не лише на особу, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, а зобов'язує також і керівника особи уникати прийняття рішень або вчинення дій, що можуть створити передумови виникнення конфлікту інтересів у підлеглого);

- повідомити про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту коли особа дізналась чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів у письмовому вигляді безпосередньо керівника або уповноважену особу (форма повідомлення додається);

- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів (за порушення зазначеного обов'язку передбачено відповідальність);

- вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Після отримання повідомлення про наявність конфлікту інтересів Ректор приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи протягом 2х робочих днів та повідомляє відповідну підлеглу особу про прийняте рішення.

За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та інших обмежень щодо запобігання корупції особа може бути притягнута, зокрема, до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності (ознаки конфлікту інтересів у складі кримінального правопорушення передбачено ч.1 ст.364 КК України, адміністративна відповідальність - ст.172-7 КУпАП).

Особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника органу (установи, підприємства, організації), в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом (ч. 5 ст. 651 Закону).

Дисциплінарна відповідальність передбачена за:

- неповідомлення особою безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів;

- невжиття керівником заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого.

Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

2) обмеження доступу особи до певної інформації;

3) перегляд обсягу службових повноважень особи;

4) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень;

5) переведення особи на іншу посаду;

6) звільнення особи.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

Послідовність дій посадових осіб ХНМУ, процедури вжиття заходів із запобігання і врегулювання конфлікту інтересів та пов'язаних з ним обмежень, визначені у Положенні про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб ХНМУ затвердженого Наказом ХНМУ від 28.08.2024 №186.

Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника про реальний / потенційний конфлікт інтересів

(найменування посади безпосереднього керівника)

(власне ім'я, прізвище)

(найменування посади особи, яка повідомляє)

(власне ім'я, прізвище)

Повідомлення про реальний / потенційний конфлікт інтересів

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, зміст приватного інтересу, службові повноваження, під час виконання яких приватний інтерес впливає (може вплинути) на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій

« ____ » _____

2026р.

прізвище

підпис

власне ім'я