

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**  
**ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ**  
**КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА РОБОТУ БЛИЗЬКИХ ОСІБ У**  
**ДОНЕЦЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**  
**ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**СХВАЛЕНО**

на засіданні Вченої Ради ДонДУВС  
від «29» 08 2023 року  
протокол № 22

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

наказом ДонДУВС  
від «30» 08 2023 року № 471

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Положення про врегулювання та запобігання виникненню конфлікту інтересів та роботу близьких осіб у Донецькому державному університеті внутрішніх справ (далі – Положення) розроблено відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), Антикорупційної програми Міністерства внутрішніх справ України на 2023-2025 роки, Антикорупційної програми Донецького державного університету внутрішніх справ на 2023-2025 роки (далі – Антикорупційна програма) і визначає шляхи недопущення та врегулювання потенційного та/або реального конфлікту інтересів, та обмеження щодо роботи близьких осіб.

2. Терміни та скорочення, які вживаються у цьому Положенні:

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;

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 зазначеного суб'єкта;

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;

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;

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;

дискреційні повноваження – це сукупність прав та обов'язків осіб, наділених владними повноваженнями, що надають можливість на власний розсуд визначити повністю або частково вид і зміст управлінського рішення, яке приймається, або можливість вибору на власний розсуд одного з декількох варіантів управлінських рішень, передбачених нормативно-правовим актом, проектом нормативно-правового акта.

Інші терміни, що використовуються в цьому Положенні вживаються у значенні, визначеному законодавством України.

3. Дія цього Положення поширюється на ректора, проректорів Університету, директорів відокремлених структурних підрозділів, деканів, головного бухгалтера, керівників структурних підрозділів, завідувачів кафедр та лабораторій, інших науково-педагогічні працівників, заступників керівників усіх рівнів та інших учасників освітнього процесу (далі – працівники Університету).

## **II. РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ**

4. Уповноважений з антикорупційної діяльності (далі – Уповноважений) та відділ кадрового забезпечення Університету здійснюють моніторинг та облік працівників Університету, з метою встановлення близьких до них осіб, що працюють та/або навчаються в Університеті.

5. Особи, які претендують на зайняття посад та працюють в Університеті, зобов'язані повідомити за встановленою формою про близьких їм осіб – працівників Університету та/або учасників освітнього процесу. Таке повідомлення здійснюється стосовно всіх близьких осіб, які працюють та/або здобувають вищу освіту в Університеті, незалежно від того, яку посаду вони обіймають, та чи призведе таке призначення до утворення відносин прямого підпорядкування між близькими особами.

6. Працівник Університету не може мати у прямому підпорядкуванні близьких осіб або бути прямо підпорядкованим, у зв'язку з виконанням певних завдань, близьким йому особам.

Близькі особи не повинні займати посади, які знаходяться в ланцюзі керівництва одна над одною, де одна особа має можливість приймати рішення, щодо іншої близької особи.

7. Працівнику Університету не рекомендується брати участь у роботі колегіальних органів Університету під час розгляду питань, які стосуються близьких йому осіб та у будь-який інший спосіб впливати на прийняття такого рішення.

8. У разі виникнення у працівника Університету – члена колегіального органу реального та/або потенційного конфлікту інтересів, він має повідомити про цей факт колегіальний орган.

Про конфлікт інтересів працівника Університету може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Повідомлення про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

9. У разі виникнення реального та/або потенційного конфлікту інтересів у працівника Університету, який входить до складу колегіального органу, він не має брати участь у прийнятті рішення цим органом відносно конкретного питання, а саме:

- забороняється враховувати працівника Університету, у якого виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів, під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;

- забороняється участь працівника Університету, у якого виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів, в розгляді (обговоренні) такого питання;

- забороняється участь працівника Університету, у якого виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів, в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню, а саме голосувати «за», «проти», «утримався». Натомість, у протоколі рішення колегіального органу щодо цієї особи зазначається «Не голосував (-ла)».

10. У разі якщо неучасть працівника Університету, який 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. Оголошення про конфлікт інтересів здійснюється під час засідання колегіального органу, до початку розгляду питання, у вирішенні якого є приватний інтерес. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

Особи, уповноважені на ведення протоколів колегіальних органів (секретарі) зобов'язані протягом одного робочого дня з часу оформлення протоколу надавати витяг з протоколу, в якому було зафіксовано повідомлення про конфлікт інтересів, Уповноваженому для його реєстрації в журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів та про порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією (далі – Журнал).

## **II. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

11. Працівники Університету зобов'язані:

- знати ознаки та шляхи врегулювання потенційного та/або реального конфлікту інтересів під час виконання функціональних обов'язків;

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;

- письмово повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вони дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або Уповноваженого;

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

- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

12. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у ректора Університету, він письмово повідомляє про це Уповноваженого та Міністерство внутрішніх справ України.

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

13. Працівник Університету, який обіймає керівну посаду, не може 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.

14. Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів у підлеглого йому працівника (у тому числі у разі самостійного виявлення конфлікту інтересів, наявного у підлеглої йому особи, без здійснення останнім відповідного повідомлення), зобов'язаний у дводенний термін інформувати Уповноваженого та вжити передбачених Антикорупційною програмою заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

15. Уповноважений реєструє повідомлення працівників Університету про наявність конфлікту інтересів в Журналі, та в подальшому зазначає шляхи його врегулювання.

Журнал повинен бути прошитий та пронумерований і зберігатися у Уповноваженого.

### **ІІІ. ЗАХОДИ ЗОВНІШНЬОГО ТА САМОСТІЙНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

16. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- усунення працівника Університету 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 Університету відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

- обмеження доступу працівника Університету до певної інформації;
- перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника Університету;
- переведення працівника Університету на іншу посаду;
- звільнення працівника Університету.

17. Працівник Університету, у якого наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, може самостійно вжити заходів щодо його врегулювання, шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику та Уповноваженому.

18. 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 Університету, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру, та за можливості залучення до прийняття такого рішення або

вчинення відповідних дій інших працівників Університету.

19. Обмеження доступу працівника Університету до певної інформації здійснюється за рішенням ректора, 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.

20. Перегляд обсягу функціональних обов'язків працівника Університету здійснюється за рішенням безпосереднього керівника та погодженням проректора за напрямом (у разі наявності), та з урахуванням рекомендацій Уповноваженого, та затверджується ректором Університету. Цей вид регулювання конфлікту інтересів застосовується у разі, якщо конфлікт інтересів у діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням працівника, а також за можливості продовження належного виконання ним службових завдань, у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

21. Зовнішній контроль за виконанням функціональних обов'язків працівником Університету встановлюється наказом ректора 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 їй доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду та/або звільнення.

Зовнішній контроль в Університеті може здійснюватися в таких формах:

- перевірка працівником, на якого наказом ректора Університету покладені повноваження зі здійснення зовнішнього контролю, стану та результатів виконання працівником Університету, щодо якого застосовується зовнішній контроль, завдань, вчинення ним дій, змісту прийнятих рішень чи проектів рішень, що розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

- виконання працівником Університету, щодо якого застосовується зовнішній контроль, завдань, вчинення ним дій, розгляд справ, підготовка та прийняття ним рішень у присутності працівника, визначеного наказом ректора.

У наказі про встановлення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник Університету, а також, обов'язки особи у зв'язку із застосуванням щодо неї зовнішнього контролю.

22. Переведення працівника Університету на іншу посаду, у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів, здійснюється за рішенням ректора, якщо конфлікт інтересів у діяльності працівника має постійний характер і не може бути врегульований іншим способом, за умови наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою

працівника Університету.

23. Звільнення працівника Університету з займаної посади, у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів, здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди працівника на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

24. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксуються Уповноваженим у Журналі.