

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор Волинського національного
університету імені Лесі Українки

_____ Анатолій ЦЬОСЬ
«30» березня 2023 р.



ПОЛОЖЕННЯ

Про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Волинському національному університеті імені Лесі Українки

1. Загальні положення

1.1. Положення розроблено на підставі Законів України «Про запобігання корупції», «Про освіту», «Про вищу освіту», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 02.04.2021 року № 5, Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи № R(80)2, прийняті Комітетом Міністрів від 11.03.1980 року на 316-й нараді.

1.2. Метою цього Положення є забезпечення додержання принципів етичної та прозорої поведінки працівників, запобігання виникненню конфлікту інтересів, що може призвести до корупційних проявів, а також збереження довіри та репутації Університету.

1.3. Положення поширюються на працівників та здобувачів Університету.

1.4. В цьому положенні вживаються наступні скорочення:

Положення – положення про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Волинського національного університету імені Лесі Українки;

Університет – Волинський національний університет імені Лесі Українки;

Працівники – працівники університету;

Ректор – ректор університету;

Уповноважена особа – уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції Університету;

Здобувач – здобувач вищої освіти;

Повідомлення – повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів;

Відділ кадрів – відділ кадрів Університету;

НАЗК – Національне агентство з питань запобігання корупції;

НПУ – Національна поліція України;

САП – Спеціалізована антикорупційна прокуратура;

НАБУ – Національне антикорупційне бюро України.

1.3. В цьому Положенні вживаються наступні терміни:

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;

Потенційний конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона здійснює свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, а також 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, в тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством чи діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання вказаних повноважень;

Дискреція - можливість діяти на власний розсуд, обираючи з декількох різних варіантів дій, рішень;

Дискреційні повноваження - це повноваження, які адміністративний орган, приймаючи рішення, може здійснювати з певною свободою розсуду, тобто, коли такий орган може обирати з декількох юридично допустимих рішень те, яке він вважає кращим за даних обставин;

Викривач – фізична особа, яка за наявності переконання, що інформація є достовірною, повідомила про факт можливих корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», вчинених іншою особою, якщо така інформація стала відома у зв'язку з її трудовою, професійною, господарською, громадською, науковою діяльністю, проходженням нею служби чи навчання або її участю у передбачених законодавством процедурах, які є обов'язковими для початку такої діяльності;

Здобувач вищої освіти - особи, які навчаються у закладі вищої освіти на певному рівні вищої освіти з метою здобуття відповідного ступеня і кваліфікації.

1.4. Інші терміни в цьому Положенні використовуються в значеннях, установлених Законом України «Про запобігання корупції», іншими нормативно-правовими актами та організаційно-розпорядчими актами Університету.

1.6. Сторонами реального/потенційного конфлікту інтересів можуть бути працівники, абітурієнти, студенти, аспіранти, докторанти, працівники структурних підрозділів, підприємства, установи, організації.

1.7. Основними складовими конфлікту інтересів є приватний інтерес, представницький/службові повноваження та суперечність між ними.

1.8. Приватний інтерес може впливати на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації службових/представницьких повноважень, що є дискреційними.

2. Обов'язки працівників Університету у зв'язку з наявністю реального/потенційного конфлікту інтересів

2.1. Працівники зобов'язані:

- діяти відповідно до вимог Закону України «Про запобігання корупції», Антикорупційної програми Університету;
- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального/потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального/потенційного конфлікту інтересів, безпосередньо ректора;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального/потенційного конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального/потенційного конфлікту інтересів.

2.2. Працівник 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.

2.3. При укладанні трудового договору працівник, який приймається на керівну посаду, зобов'язаний заповнити Заяву про реальний/потенційний конфлікт інтересів (див. Додаток 1).

2.4. Таке повідомлення здійснюється стосовно всіх працюючих близьких осіб, незалежно від того, яку посаду вони обіймають, та чи призведе таке призначення до утворення відносин прямого підпорядкування між близькими особами.

3. Порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів

3.1. Працівники, які дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального/потенційного конфлікту інтересів, не пізніше наступного робочого дня повідомляють про цей факт безпосередньо ректора.

3.2. Повідомлення подається працівником в письмовому виді (від руки) (див. Додаток 2).

3.3. Повідомлення подається разом з усіма матеріалами, які підтверджують обставини виникнення конфлікту інтересів або стосуються цих обставин у разі наявності таких.

3.4. Якщо працівнику стало відомо про наявність конфлікту інтересів інших працівників, йому необхідно повідомити про це ректора із зазначенням

обставин, при яких він дізнався про наявність конфлікту інтересів (див. Додаток 3).

3.5. Таке Повідомлення щодо інших працівників можуть подаватися засобами системи електронного документообігу.

3.6. Ректор протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє уповноважену особу.

3.7. У разі існування у працівника сумнівів щодо наявності в нього конфлікту інтересів він має право звернутися за роз'ясненням до уповноваженої особи або до НАЗК (див. Додаток 4).

3.8. Якщо працівник не отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він діє відповідно до вимог, передбачених у цьому Положенні та законодавстві.

3.9. У разі звернення працівника за роз'ясненнями до НАЗК про наявність (відсутність) конфлікту інтересів, то отриману відповідь такий працівник зобов'язаний надати уповноваженій особі.

3.10. Якщо працівник отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких він звертався за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

3.11. Повідомлення надається відділу кадрів або безпосередньо уповноваженій особі.

3.12. У разі отримання Повідомлення відділом кадрів, відділ кадрів повинен надати копію уповноваженій особі.

3.13. У разі отримання Повідомлення уповноваженою особою, уповноважена особа має право зробити копію такого Повідомлення та повинна надати оригінал відділу кадрів.

3.14. У разі відмови прийняти Повідомлення працівник негайно, протягом одного робочого дня, повідомляє про це уповноважену особу.

3.15. За скеруванням ректора, уповноважена особа після отримання Повідомлення (не пізніше наступного робочого дня):

1) проводить аналіз повідомлення з метою визначення оптимального способу врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням:

- характеру конфлікту інтересів (конфлікт інтересів є реальним чи потенційним, має постійний чи непостійний характер);
- необхідності та можливості залучення для прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників;
- необхідності та можливості обмеження доступу працівника до певної інформації, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом;
- необхідності перегляду обсягу службових повноважень працівника та можливості наділення такими повноваженнями іншого працівника підрозділу;
- необхідності та можливості виконання службових повноважень працівником під зовнішнім контролем;

2) ініціює перед ректором прийняття рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, з наданням відповідних пропозицій;

3) повідомляє працівника про остаточно прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.

3.16. Працівники, у яких наявний реальний/потенційний конфлікт інтересів, можуть самотійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом надання підтверджуючих документів безпосередньо ректору.

3.17. За результатами проведеного аналізу повідомлення приймається рішення про заходи врегулювання конфлікту інтересів шляхом видання відповідного наказу ректора.

3.18. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- погодження на роботу (прийняття на роботу);
- усунення підлеглого працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального/потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу працівника до певної інформації;
- перегляд обсягу службових повноважень працівника;

- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

3.18.1. Наказом ректора конфлікт інтересів може бути врегульовано шляхом погодження на роботу або прийняття на роботу працівника.

3.18.2. Усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального/потенційного конфлікту інтересів здійснюється за наказом 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.

3.18.3. Обмеження доступу працівника до певної інформації здійснюється за наказом ректора, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання працівником повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

3.18.4. Перегляд обсягу службових повноважень працівника здійснюється за рішенням ректора у разі, якщо конфлікт інтересів у її 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.

3.18.5. Службові повноваження здійснюються працівником під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального/потенційного конфлікту інтересів, обмеження його доступу до інформації чи перегляд його повноважень є неможливим та відсутні підстави для його переведення на іншу посаду або звільнення.

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки працівника у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням ним відповідного завдання, вчиненням ним дій чи прийняття рішень.

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

Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою працівника.

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

3.19. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксуються уповноваженою особою у Реєстрі повідомлень про конфлікт інтересів.

4. Врегулювання конфлікту інтересів у тимчасових або постійних колегіальних органах Університету

4.1 Якщо виникнення конфлікту інтересів пов'язане з роботою працівника під час розгляду певного питання у спеціально створених колегіальних органах, то працівник усно або письмово заявляє про це безпосередньо на засіданні перед початком розгляду питання або подає повідомлення голові (секретареві) до початку засідання, на якому має розглядатися питання. Урегулювання конфлікту інтересів у цьому випадку здійснюється шляхом неучасті такого працівника в прийнятті рішення щодо зазначеного питання.

4.2. Про наявність конфлікту інтересів у працівника може усно чи письмово заявити на засіданні перед початком розгляду питання або повідомити голову (секретаря) до початку засідання будь-який інший член колегіального органу чи учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається.

4.3. Відомості щодо повідомлення про конфлікт інтересів та відомості про неучасть такого працівника, у прийнятті рішення заносяться до протоколу засідання.

4.4. Якщо неучасть працівника, який входить до складу колегіального органу та у якого виник конфлікт інтересів при прийнятті рішення призведе до втрати правомочності цього колегіального органу, приймається рішення про зміну складу колегіального органу.

4.5. Якщо конфлікт інтересів, пов'язаний з роботою працівника в складі колегіального органу має постійний характер, цей працівник повинен бути виключений із складу такого органу.

5. Права та гарантії викривача

5.1. Викривач не несе юридичної відповідальності за повідомлення про можливі факти корупційних правопорушень.

5.2. Повідомлення не може розглядатися як порушення умов конфіденційності.

5.3. Викривачі звільняються від цивільно-правової відповідальності за майнову чи моральну шкоду, завдану внаслідок здійснення Повідомлення, окрім завідомо неправдивого.

5.4. Персональні дані викривача є конфіденційними, а саме:

- прізвище, ім'я, по батькові;
- дата і місце народження;
- адреса проживання/роботи;
- місце навчання/стажування;
- місце роботи і посада;
- місце проходження військової служби;
- відомості, які ідентифікують викривача як суб'єкта підприємницької діяльності;
- сімейний стан;
- номер телефону, поштової скриньки, інші персоніфіковані канали зв'язку;
- фотографії викривача;
- інформація про облікові записи викривача в соціальних мережах;

- будь-які інші відомості, які дають змогу ідентифікувати особу викривача.

5.5. Права та гарантії викривача:

- Анонімність. Про корупційні правопорушення можна повідомляти без зазначення авторства заявника;
- Конфіденційність. Персональні дані викривача не мають право розголошувати третім особам;
- Захист трудових прав. Викривача не можуть звільнити, знизити на посаді чи зменшити заробітну плату;
- Правова допомога. Викривачі мають право на безоплатну правову допомогу у зв'язку із захистом їхніх прав;
- Психологічна допомога. Викривачі мають право на отримання психологічної допомоги згідно з законодавством;
- Інші права та гарантії передбачені законодавством України.

6. Відповідальність за порушення вимог запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

6.1. Виявлення ознак недотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, установлених законодавством України у сфері запобігання корупції, може бути підставою для проведення службового розслідування відповідно до Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, які є працівниками Волинського національного університету імені Лесі Українки щодо порушення антикорупційного законодавства, а також, у разі виявленої необхідності, для інформування спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

6.2. За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та інших обмежень щодо запобігання корупції працівник може бути притягнутий до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

6.3. Дисциплінарна відповідальність передбачена за наступні порушення:

- неповідомлення особою про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів;
- невжиття безпосереднім керівником заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у працівника;

- порушення особою строків такої передачі, неповідомлення чи порушення строку повідомлення ректора або, за потреби, НАЗК.

6.4. У разі прийняття рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності шляхом надання такого рішення повідомляється відділ кадрів.

6.5. Адміністративна відповідальність передбачена за наступні правопорушення (див. Додаток 5).

6.6. У разі виявлення у діях працівника ознак складу адміністративного правопорушення пов'язаного з корупцією, уповноважена особа, за погодженням з ректором, повинна повідомити НАЗК або НПУ та надати допомогу у проведенні розслідування.

6.7. Працівник, щодо якого складено протокол про адміністративне правопорушення пов'язане з корупцією, може бути відсторонений від виконання службових повноважень, за рішенням ректора, до закінчення розгляду справи судом.

6.8. У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення працівнику, відстороненому від виконання службових повноважень, відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, зумовленого таким відстороненням.

6.9. В окремих випадках вчинення дій та/або прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів може містити ознаки складу одного з корупційних кримінальних правопорушень, перелік яких наведено у примітці до ст. 45 КК (див. Додаток 6).

6.10. У разі виявлення у діях працівника ознак складу кримінального правопорушення, уповноважена особа, за погодженням з ректором, повинна повідомити НПУ, або НАБУ, або САП та надати допомогу у проведенні розслідування.

7. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівників Університету

7.1. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівників здійснюється:

- безпосередніми керівниками шляхом забезпечення контролю за діяльністю підлеглих працівників;
- уповноваженою особою шляхом проведення, у разі необхідності, відповідних перевірок та періодичного збору, узагальнення та аналізу інформації.

7.2. Для проведення перевірок за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів уповноважена особа має право:

- ознайомлюватися з Повідомленнями, які надаються працівниками, та прийнятими за цими Повідомленнями рішеннями щодо врегулювання конфлікту інтересів;
- одержувати доступ до документів, які містять інформацію необхідну для проведення всебічної, повноцінної та незалежної перевірки;
- ініціювати надсилання запитів до органів державної влади, місцевого самоврядування, установ, підприємств, організацій;
- отримувати доступ до персональних даних працівників, яких стосується перевірка;
- отримувати письмові та усні пояснення від працівника, необхідні для проведення перевірки.

8. Місце здобувачів вищої освіти в запобіганні та усуненні конфлікту інтересів

8.1. Якщо здобувач є близькою особою працівника, перебуває або може перебувати у прямій або не прямій навчальній, трудовій чи іншій залежності від такого працівника, у яких наявний приватний інтерес, то такий здобувач повинен письмово повідомити про це ректора (див. Додаток 7).

8.2. Якщо у працівника перебуває або може перебувати у прямій або не прямій залежності здобувач, у яких наявний приватний інтерес, то працівник зобов'язаний повідомити про це ректора (див. Додаток 8).

8.3. Якщо працівнику або здобувачу стало відомо про конфлікт інтересів у іншого працівника та іншого здобувача, їм слід повідомити про це ректора (див. Додаток 9).

8.4. Здобувач має право подавати Повідомлення самостійно, колективно (групою осіб, академічною групою (групами), курсом, факультетом тощо) або з залученням Студентської Ради факультету або Університету.

8.5. Здобувач користується всіма правами та гарантіями викривача, як і працівник.

8.6. Як викривач, здобувач має право на отримання справедливого поточного оцінювання та право на безперешкодне та неупереджене складання екзаменаційно-залікової сесії.

8.7. Порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів за Повідомленням здобувача відбувається так само як і за Повідомленням працівника.

9. Прикінцеві положення

9.1. Це Положення є обов'язковим для всіх працівників та здобувачів Університету.

9.2. Університет зобов'язується інформувати працівників про вимоги цього Положення та забезпечувати їх виконання.

9.3. Це Положення розглядається та затверджується Вченою Радою Університету та вводиться в дію наказом ректора.

9.4. Зміни та доповнення до цього Положення розглядаються та затверджуються в порядку, передбаченому пунктом 9.3. цього Положення.

9.5. Положення затверджено рішенням Вченої ради Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол №4 від 30.03.2023 р.).

Проректор з навчальної роботи та рекрутації

Начальник відділу кадрів

Уповноважена особа з питань
запобігання та виявлення корупції
ВНУ імені Лесі Українки

В.о. начальника юридичного відділу


Громик Ю.В.


Чечель Н.О.


Ляшук А.В.


Книш С.В. 13

ЗАЯВА

Про реальний/потенційний конфлікт інтересів

ПІБ _____

Посада _____

Телефон _____

1. Чи наявні у Вас близькі особи у прямому підпорядкуванні визначені у ч. 1. ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції»?		
	Так	Ні
2. Чи наявні у Вас близькі особи, у яких Ви в прямому підпорядкуванні у зв'язку з виконанням такими особами своїх повноважень?		
	Так	Ні
3. Чи наявні обставини, в тому числі пов'язані з Вашим та/або Ваших близьких осіб приватним інтересом, що можуть сприйматися як вплив на Вашу об'єктивність та незалежність?		
	Так	Ні

Підтверджую, що ця заява правдива і містить повну інформацію.

У разі зміни інформації щодо реального/потенційного конфлікту інтересів зобов'язуюся повідомити про це у строк за 5 дні з того моменту, як дізнався/дізналася або міг/могла дізнатися шляхом заповнення нової заяви.

Пам'ятка

Особи, зазначені в п. 1. ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», не можуть:

- мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб;
- бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Пряме підпорядкування – це 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 суб'єкта, зазначеного у ч. 1 ст. 3 Закону, 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.

Особи, які претендують на зайняття посад, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Таке повідомлення здійснюється стосовно всіх близьких осіб, які працюють в органі, незалежно від того, яку посаду вони обіймають, та чи призведе таке призначення до утворення відносин прямого підпорядкування між близькими особами.

У повідомленні необхідно зазначати також про близьких осіб, які працюють/навчаються в органі вищого (нижчого) рівня до органу, в який працевлаштовується особа, оскільки поняття «пряме підпорядкування» охоплює повноваження щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень (у тому числі участь у вирішенні таких питань), проведення семінарських занять та/або заліково-екзаменаційної сесії тощо.

Ректору
Волинського національного
університету імені Лесі Українки
професору Анатолію Цьосю
(посада із зазначенням кафедри,
прізвище, ім'я, по батькові
заявника)

Заява

Ставлю до вашого відома, що мій/моя (вказуєте ступінь спорідненості – дружина, чоловік, дочка, брат тощо), (ПІБ), працює за основним місцем роботи/за сумісництвом на посаді (вказуєте посаду) з дд/мм/рр по дд/мм/рр.

Для попередження потенційного конфлікту інтересів прошу Вас вжити необхідних заходів у відповідності до чинного законодавства.

Дата

**просимо писати цю заяву від руки*

Підпис

Ректору
Волинського національного
університету імені Лесі Українки
професору Анатолію ЦЬОСЮ
(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

**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)

Додатки:

Рекомендована форма звернення
до Національного агентства з питань запобігання корупції
з метою отримання роз'яснення у разі існування у особи сумнівів щодо
наявності/відсутності у неї реального/потенційного конфлікту інтересів (на
підставі ч. 5 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції»)

1. Інформація про особу, у якої наявні сумніви щодо наявності/відсутності у неї конфлікту інтересів: _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи: _____

(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування, юридичної особи публічного права тощо)

3. Посада, яку займає особа (з наданням копії документа про призначення (обрання) на посаду: _____

4. Дата призначення (обрання) на посаду: _____

5. Перелік службових повноважень, при реалізації (можливості реалізації) яких виник сумнів щодо наявності/відсутності реального чи потенційного конфлікту інтересів: _____

6. Опис ситуації та обставин, при існуванні яких можлива наявність реального/потенційного конфлікту інтересів: _____

7. Додатки:

- Інформація про нормативно-правові акти та копії документів, якими визначаються правовий статус та структура органу, установи, організації, підприємства, де працює особа (реквізити нормативно-правового акту, якщо відповідні відомості містяться в нормативно-правовому акті, копію положення про орган, установу, статуту підприємства, штатного розпису, документу, яким визначається розподіл повноважень між керівництвом органу, установи, організації, підприємства, за наявності схематичного зображення організаційної підпорядкованості між структурними підрозділами, керівництвом);

- копії документів, які визначають повноваження особи, у якої існує сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів (посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому особа працює, регламентів та інших документів, в яких можуть визначатися повноваження особи (доручень керівництва, документів про роботу комісії, робочої групи, до якої включено особу));

- якщо конфлікт інтересів зумовлений спільною роботою з іншим працівником (наприклад, дружні, родинні, неприємні стосунки тощо) копії посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому працює працівник, інші документи, які визначають повноваження такої особи.

Звертаємо увагу!

1) Незазначення всіх обставин та деталей ситуації, інформації щодо повноважень, які можуть бути реалізовані за посадою, щодо відносин, що зумовлюють приватний інтерес, унеможлиблює надання обґрунтованого висновку про відсутність конфлікту інтересів;

2) Національне агентство надає висновок щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів за результатами аналізу наданої особою інформації і у разі приховування, перекручення інформації, яка має значення для встановлення факту наявності/відсутності конфлікту інтересів, висновок Національного агентства за таких умов про відсутність конфлікту інтересів не може бути підставою для звільнення особи від відповідальності згідно з положеннями ч. 6 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції».

Порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (ст. 172⁴ КУпАП):

- за порушення особою встановлених законом обмежень щодо зайняття іншою оплачуваною діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної та суддівської практики, інструкторської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, – штраф від 5100 до 8500 гривень з конфіскацією отриманого доходу від підприємницької діяльності чи винагороди від роботи за сумісництвом (ч. 1 ст. 172⁴ КУпАП);
- за порушення особою встановлених законом обмежень щодо входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особа здійснює функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляє інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), – штраф від 5100 до 8500 гривень з конфіскацією отриманого доходу від такої діяльності (ч. 2 ст. 172⁴ КУпАП);
- за будь-яку із вищевказаних дій, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, – штраф від 8500 до 13600 гривень з конфіскацією отриманого доходу чи винагороди та з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік (ч. 3 ст. 172⁴ КУпАП).

Порушення обмежень щодо одержання подарунків (ст. 172⁵ КУпАП):

- за порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків – штраф від 1700 до 3400 гривень із конфіскацією такого подарунка (ч. 1 ст. 172⁵ КУпАП);
- за таку саму дію, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, – штраф від 3400 до 6800 гривень із конфіскацією такого дарунка (пожертви) та з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік (ч. 2 ст. 172⁵ КУпАП).

! Дозволено отримувати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність (ч. 2 ст. 23 Закону «Про запобігання корупції»), якщо:

- вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово,

- або сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб встановлюється у Законі України про Державний бюджет України на відповідний рік.

Зазначені подарунки дозволено отримувати лише за таких умов:

- подарунки отримуються не у зв'язку зі здійсненням особами діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;
- особа, яка дарує, не перебуває в підпорядкуванні особи, якій вона дарує подарунок.

Порушення окремих вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 172⁷ КУпАП):

- за неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів, – штраф від 1700 до 3400 гривень (ч. 1 ст. 172⁷ КУпАП);
- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, – штраф від 3400 до 6800 гривень (ч. 2 ст. 172⁷ КУпАП);
- будь-яка із вищевказаних дій, вчинена особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, – штраф від 6800 до 13600 гривень з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік (ч. 3 ст. 172⁷ 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).

У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення особі, відстороненій від виконання службових повноважень, відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, зумовленого таким відстороненням.

Корупційні кримінальні правопорушення, у випадку вчинення їх шляхом зловживання службовим становищем:	
ст. 191 КК України	Привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем
ст. 262 КК України	Викрадення, привласнення, вимагання вогнепальної зброї, бойових припасів, вибухових речовин чи радіоактивних матеріалів або заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживанням службовим становищем
ст. 308 КК України	Викрадення, привласнення, вимагання наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів чи заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем
ст. 312 КК України	Викрадення, привласнення, вимагання прекурсорів або заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем
ст. 313 КК України	Викрадення, привласнення, вимагання обладнання, призначеного для виготовлення наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів, чи заволодіння ним шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем та інші незаконні дії з таким обладнанням
ст. 320 КК України	Порушення встановлених правил обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів
ст. 357 КК України	Викрадення, привласнення, вимагання документів, штампів, печаток, заволодіння ними шляхом шахрайства чи зловживання службовим становищем або їх пошкодження
ст. 410 КК України	Викрадення, привласнення ⁺ , вимагання військовослужбовцем зброї, бойових припасів, вибухових або інших бойових речовин, засобів

	пересування, військової та спеціальної техніки чи іншого військового майна, а також заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем
Кримінальні правопорушення:	
ст. 210 КК України	Нецільове використання бюджетних коштів, здійснення видатків бюджету чи надання кредитів з бюджету без встановлених бюджетних призначень або з їх перевищенням
ст. 354 КК України	Підкуп працівника підприємства, установи чи організації
ст. 364 КК України	Зловживання владою або службовим становищем
ст. 364-1 КК України	Зловживання повноваженнями службовою особою юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми
ст. 365-2 КК України	Зловживання повноваженнями особами, які надають публічні послуги
ст. 368 КК України	Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою
ст. 368-2 КК України	Незаконне збагачення
ст. 368-3 КК України	Підкуп службової особи юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми
ст. 368-4 КК України	Підкуп особи, яка надає публічні послуги
ст. 368-5 КК України	Незаконне збагачення
ст. 369 КК України	Пропозиція, обіцянка або надання неправомірної вигоди службовій особі
ст. 369-2 КК України	Зловживання впливом
Кримінальні правопорушення пов'язані з корупцією	
ст. 366-2 КК України	Декларування недостовірної інформації
ст. 366-3 КК України	Неподання суб'єктом декларування декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування

Ректору
Волинського національного
університету імені Лесі Українки
професору Анатолію Цьосю
студента/студентки (факультет,
освітній рівень, група, форма
навчання, ПІБ заявника)

Заява

Ставлю до вашого відома, що (ПІБ, науковий ступінь, посада викладача)
(вказуєте обставину виникнення конфлікту інтересів), є моїм/моєю (вказуєте
ступінь спорідненості – дружина, чоловік, дочка, брат тощо).

Для попередження потенційного конфлікту інтересів прошу Вас вжити
необхідних заходів у відповідності до законодавства.

Дата

Підпис

**просимо писати цю заяву від руки*

Ректору
Волинського національного
університету імені Лесі Українки
професору Анатолію Цьосю
(посада із зазначенням кафедри,
прізвище, ім'я, по батькові
заявника)

Заява

Ставлю до вашого відома, що я (вказуєте обставину виникнення конфлікту інтересів) студента/студентки (вказуєте факультет, освітній рівень, академічну групу, форму навчання) (ПІБ студента/студентки), який/яка є моїм/моєю (вказуєте ступінь спорідненості – дружина, чоловік, дочка, брат, племінниця, онук тощо).

Для попередження потенційного конфлікту інтересів прошу Вас вжити необхідних заходів у відповідності до законодавства.

Дата

Підпис

**просимо писати цю заяву від руки*

Ректору
Волинського національного
університету імені Лесі Українки
професору Анатолію Цьосю
(посада із зазначенням кафедри,
прізвище, ім'я, по батькові
заявника)
або
студента/студентки (факультет,
освітній рівень, група, форма
навчання, ПІБ заявника)

Заява

Мені стало відомо про конфлікт інтересів між (ПІБ, науковий ступінь, посада викладача) та студентом/студенткою (ПІБ, освітній рівень, група, форма навчання студента/студентки), оскільки вони є (вказуєте ступінь спорідненості - – дружина, чоловік, дочка, брат, племінниця, онук тощо).

**(За бажанням можете описати обставини з приводу яких Ви дізналися про такий конфлікт інтересів, також можете описати можливі або наявні наслідки неврегульованого конфлікту інтересів).*

Дата

Підпис

**просимо писати цю заяву від руки*