

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Вченої ради Київського
аграрного університету Національної
академії аграрних наук України
від 30.10. 2025 (протокол №3)

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У КИЇВСЬКОМУ АГРАРНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ

I. Загальні положення

* Це Положення розроблено відповідно до Закону України "Про запобігання корупції" (далі – Закон) та визначає порядок запобігання, виявлення та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняних до них осіб, та інших працівників Київського аграрного університету Національної академії аграрних наук України (далі – працівники).

* мета положення – забезпечення доброчесності та неупередженості Працівників, недопущення впливу приватного інтересу на об'єктивність рішень, які приймаються в ЗВО.

* Терміни:

* 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.

* 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.

II. Обов'язки Працівників щодо запобігання конфлікту інтересів

* Запобігання конфлікту інтересів: Працівники зобов'язані:

* Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів.

* Утримуватися від вчинення дій та прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

* Повідомлення про конфлікт інтересів: У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів Працівник зобов'язаний:

* Повідомити безпосереднього керівника (або керівника, який має право звільнити його з посади) та Уповноваженого з питань запобігання та виявлення корупції ЗВО (далі – Уповноважений) не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізнався чи повинен був дізнатися про наявність конфлікту інтересів.

* У разі виникнення конфлікту інтересів у керівника ЗВО, він повідомляє про це Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) чи орган управління Національну академію аграрних наук України.

* Обмеження у діях: Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглого, зобов'язаний вжити заходів для його врегулювання протягом двох робочих днів. До прийняття рішення про врегулювання, Працівник не має права вчиняти дії чи приймати рішення в умовах конфлікту інтересів.

III. Виявлення та врегулювання конфлікту інтересів

* Виявлення: Факт наявності конфлікту інтересів може бути виявлений:

* Самостійно Працівником (шляхом повідомлення).

* Безпосереднім керівником, Уповноваженим, іншими Працівниками ЗВО.

* За результатами звернень громадян чи юридичних осіб.

* Заходи врегулювання: Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом застосування одного або декількох заходів, передбачених Законом, які обираються з урахуванням характеру конфлікту, його постійності та можливості його усунення.

* Самостійне врегулювання: Дозволяється, якщо приватний інтерес, що спричинив конфлікт, може бути усунений без зовнішнього втручання (наприклад, позбавлення приватного інтересу – продаж корпоративних прав).

* Зовнішнє врегулювання: Здійснюється безпосереднім керівником або керівником, що має право звільнити Працівника. Заходи зовнішнього врегулювання включають (але не обмежуються ними):

* Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті.

* Обмеження доступу до певної інформації.

* Перегляд обсягу службових повноважень (тимчасово або постійно).

* Переведення особи на іншу посаду.

* Звільнення особи (у разі, якщо конфлікт має постійний характер і не може бути врегульований іншими способами, а також у разі порушення заборони на вчинення дій в умовах конфлікту інтересів).

IV. Особливості врегулювання у сфері освітньої та наукової діяльності ЗВО

* Навчальний процес та оцінювання:

* Працівник (викладач, екзаменатор, член комісії) зобов'язаний повідомити керівництво про потенційний конфлікт інтересів, якщо він має приймати рішення або оцінювати роботу близької особи (родича) як здобувача освіти.

* Захід врегулювання: усунення від оцінювання (призначення іншого викладача/екзаменатора/комісії).

* Наукове керівництво та захист дисертацій:

* Член спеціалізованої вченої ради або науковий керівник (консультант) зобов'язаний повідомити про конфлікт інтересів, якщо близька особа захищає дисертацію.

* Захід врегулювання: самовідвід або усунення від участі у розгляді та голосуванні.

* Закупівлі та гранти:

* Працівник, який бере участь у процедурах закупівлі або розподілу грантів/стипендій, зобов'язаний повідомити про конфлікт інтересів, якщо в цих процедурах бере участь юридична чи фізична особа, з якою пов'язаний його приватний інтерес (наприклад, фірма близької особи).

* Захід врегулювання: усунення від участі в робочій групі.

V. Відповідальність

* За неповідомлення про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів, вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, а також за порушення інших вимог цього Положення, Працівники несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до закону.

* Безпосередній керівник Працівника несе відповідальність за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків щодо виявлення та врегулювання конфлікту інтересів відповідно до законодавства.