

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ІМЕНІ ІВАНА ЧЕРНЯХОВСЬКОГО**



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
З ПИТАНЬ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
У НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ІМЕНІ ІВАНА ЧЕРНЯХОВСЬКОГО**

Київ – 2020

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
З ПИТАНЬ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
У НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ІМЕНІ ІВАНА ЧЕРНЯХОВСЬКОГО**

ЗМІСТ

1. Загальні положення	4
2. Запобігання конфліктних ситуацій	6
3. Врегулювання конфліктних ситуацій	7
4. Заходи зовнішнього та внутрішнього врегулювання конфліктних ситуацій	9
5. Запобігання конфліктним ситуаціям, які пов'язані з дискримінацією та сексуальними домаганнями	11
6. Прикінцеві положення	11

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про політику та процедуру врегулювання конфліктних ситуацій у Національному університеті оборони України імені Івана Черняхівського (надалі – Положення) розроблено на підставі законів України “Про запобігання корупції”, “Про вищу освіту”, Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національним агентством з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, а також норми конвенцій Міжнародної організації праці, ратифікованих Україною: Конвенції № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, Конвенції № 156 про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов’язками, Конвенції № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенції № 3 про зайнятість жінок до та після пологів, Конвенції № 103 про охорону материнства, і визначає шляхи врегулювання конфліктних ситуацій під час здійснення ними службових обов’язків та повноважень.

1.2. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

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.

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.

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 не вчинення 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.

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 Порядку (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, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

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 місце 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 посадової особи з її службовими повноваженнями.

Приховування посадовою особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції. Позбавлення приватного інтересу має виключати можливість його приховування.

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, та можуть бути дійсними або припущеними (надалі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація в соціально-трудовах відносинах:

будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, інших релевантних ознак, призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та

занять і визначається після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

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

начальник Національного університету оборони України імені Івана Черняховського;

заступники начальника Національного університету оборони України імені Івана Черняховського;

командири (начальники) структурних підрозділів, їх заступники;

інші суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України "Про запобігання корупції".

II. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

2.1.3 метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи Національного університету оборони України імені Івана Черняховського (надалі – Університет) зобов'язані дотримуватися положень розділу V Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Закону України "Про запобігання корупції".

2.2. Відповідно до ст. 28 Закону України "Про запобігання корупції" посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення зобов'язані:

вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;

повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли посадова особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або начальника Університету, а у випадку перебування особи 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 конфлікту інтересів;

вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.3. Посадові особи Університету не можуть 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. Командири (начальники) структурних підрозділів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої їм особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймають рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляють відповідну особу.

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

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

2.7. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Університету, їй необхідно повідомити про це свого командира (начальника) структурного підрозділу або начальника Університету із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.8. Командир (начальник) структурного підрозділу або начальник Університету, яким стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої їм особи, зобов'язані вжити передбачені Законом України "Про запобігання корупції" заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

III. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи Університету, яка входить до складу колегіального органу (Вчена рада, тендерний комітет, атестаційна комісія 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 в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню, а саме голосувати “за”, “проти”, “утримався”.

3.2. 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.

3.3. У разі якщо неучасті 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.

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

3.5. 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, начальника Університету, шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженій рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції. Повідомлення адресовані на ім'я начальника Університету подаються відповідно командиром (начальником) структурного підрозділу у день їх написання до уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції для їх реєстрації в журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

3.6. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у здобувачів вищої освіти Університету, вони мають право звернутись до заступника начальника Університету з морально-психологічного забезпечення або до начальника (особового складу) відділу морально-психологічного забезпечення.

3.7. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в день надання йому повідомлення про конфлікт інтересів, реєструє його в

журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів та в подальшому зазначає шляхи його врегулювання.

3.8. Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів повинен бути прошитий та пронумерований і зберігатися в уповноваженій особи з питань запобігання та виявлення корупції.

3.9. У випадку повідомлення посадовою особою Університету про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів командира (начальника) структурного підрозділу, останній обов'язково повідомляє про це начальника Університету.

3.10. Начальник Університету, 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 відповідну особу та уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції.

IV. ЗАХОДИ ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1. Зовнішнє врегулювання конфліктних ситуацій здійснюється шляхом:

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

застосування зовнішнього контролю за виконанням посадовою особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

обмеження доступу посадової особи до певної інформації;

перегляду обсягу службових повноважень особи;

переведення особи на іншу посаду;

звільнення особи.

4.2. Посадові особи Університету, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів начальнику Університету.

4.3. Усунення посадової особи Університету від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням начальника 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.

4.4. Обмеження доступу посадової особи Університету до певної інформації здійснюється за рішенням начальника Університету, 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.

4.5. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи Університету здійснюється за рішенням начальника Університету у разі, якщо конфлікт інтересів її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника Університету.

4.6. 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.

4.7. Зовнішній контроль у Університету здійснюється в таких формах:

перевірка посадовою особою, визначеною начальником Університету, 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 посадової особи, визначеної начальником Університету.

4.8. У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважена на проведення контролю посадова особа, також обов'язки цієї посадової особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

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

4.10. Переведення посадової особи Університету на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням начальника Університету, якщо конфлікт інтересів у її 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 за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

4.11. Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою посадової особи Університету.

4.12. Звільнення посадової особи Університету з 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 інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

4.13. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксуються уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції у журналі повідомлень про конфлікт інтересів.

V. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ, ЯКІ ПОВ'ЯЗАНІ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

5.1. Постраждалі посадові особи Університету повинні письмово повідомити начальника Університету про сексуальні домагання або випадки дискримінації.

5.2. Постраждалі посадові особи Університету мають можливість звернутися за захистом також і до суду, з позовом про відшкодування матеріальної чи моральної шкоди.

5.3. Начальник Університету зобов'язаний вжити необхідні заходи (провести службове розслідування, службову перевірку), з метою виявлення та вирішення конфліктних ситуацій у зв'язку з сексуальними домаганнями чи дискримінацією.

5.4. За сексуальні домагання на робочому місці чи дискримінацію винні особи притягаються до кримінальної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Питання, не врегульовані даним Положенням, регулюються нормами чинного законодавства.

6.2. Внесення змін до цього Положення затверджується рішенням Вченої ради Університету, що вводиться в дію наказом начальника Університету.