

**МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ**  
**ВІЙСЬКОВИЙ ІНСТИТУТ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙ ТА ІНФОРМАТИЗАЦІЇ**  
**імені ГЕРОЇВ КРУТ**

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІТЕРЕСІВ**  
**ВІЙСЬКОВОГО ІНСТИТУТУ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙ ТА**  
**ІНФОРМАТИЗАЦІЇ імені ГЕРОЇВ КРУТ**

ЗАТВЕРДЖЕНО ВЧЕНОЮ РАДОЮ  
Військового інституту телекомунікацій  
та інформатизації імені Героїв Крут  
протокол від 29.12.2020 року № 5

Начальник Військового інституту  
телекомунікацій та інформатизації  
імені Героїв Крут  
генерал-майор



*[Handwritten signature]*  
Віктор ОСТАПЧУК

**Київ**  
**2020**

Положення про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів  
Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут,  
2020.- 10 с.

***УКЛАДАЧІ:***

**Сілко О.В.**

заступник начальника інституту з навчальної роботи,  
к.т.н, доцент.

**Лемак Т.В.**

методист навчально-методичного кабінету

## 1. Загальні положення

1. Положення щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних положень Законів України «Про запобігання корупції», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національним агентством з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839 і визначає шляхи врегулювання конфліктних ситуацій під час здійснення ними службових обов'язків та повноважень.

### 2. Терміни, які вживаються в даному 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 Положення (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, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – 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:

а) 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, і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) 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.

3. Положення щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Військовому інституті телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут (далі – Військовому інституті).

4. Адміністрація та керівництво структурних підрозділів Військового інституту зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією.

5. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

6. Посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення є:  
начальник Військового інституту телекомунікацій та інформатизації;  
заступники начальника Військового інституту;  
начальники факультетів та їхні заступники;  
начальники (завідувачі) кафедр;  
начальники структурних підрозділів, їх заступники;  
інші суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції».

## **2. Запобігання конфлікту інтересів**

1. З метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи Військового інституту телекомунікацій та інформатизації (далі – Військовий інститут) зобов'язані дотримуватися положень розділу V Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Закону України «Про запобігання корупції».

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 Військового інституту;

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

вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

3. Посадові особи Військового інституту 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.

4. Безпосередній керівник або начальник Військового інституту 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.

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.

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.

7. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Військового інституту, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього начальника або начальника Військового інституту із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

8. Безпосередній начальник або начальник Військового інституту, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені законом України «Про запобігання корупції» заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

### **3. Врегулювання конфлікту інтересів**

1. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи Військового інституту, яка входить до складу колегіального органу (Вчена рада, 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».

2. Про конфлікт інтересів посадової особи Військового інституту 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. 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 Військового інституту, який приймає рішення щодо проведення заходів врегулювання конфлікту інтересів.

4. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб Військового інституту не в складі колегіального органу, такі посадові особи письмово повідомляють не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього начальника або начальника Військового інституту шляхом надання письмового повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів.

5. У випадку повідомлення посадовою особою Військового інституту про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього начальника, останній обов'язково письмово повідомляє про це начальника Військового інституту.

6. Начальник Військового інституту, 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 письмово повідомляє відповідну особу.

#### **4. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів**

1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів 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.

2. Посадові особи Військового інституту, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, мають самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому начальнику або начальнику Військового інституту.

3. Усунення посадової особи Військового інституту від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням начальника Військового інституту, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Військового інституту.

4. Обмеження доступу посадової особи Військового інституту до певної інформації здійснюється за рішенням начальника Військового інституту, 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 Військового інституту.

5. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи Військового інституту здійснюється за рішенням начальника Військового інституту у разі, якщо конфлікт інтересів у 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 Військового інституту.

6. Службові повноваження здійснюються посадовою особою Військового інституту 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.



7. Зовнішній контроль в Військовому інституті здійснюється в таких формах:
- перевірка працівником, визначеним начальником Військового інституту, 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 працівника, визначеного начальником Військового інституту.
8. У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.
9. Якщо конфлікт інтересів виникає у зв'язку з діяльністю особи у складі колегіального органу, рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.
10. Переведення посадової особи Військового інституту на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням начальника Військового інституту, 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, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.
11. Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою посадової особи Військового інституту.
12. Звільнення посадової особи Військового інституту 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.
13. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксуються уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції у журналі повідомлень про конфлікт інтересів.

## **5. Запобігання конфліктних ситуацій у зв'язку з сексуальними домаганнями, дискримінацією**

1. Постраждалі посадові особи Військового інституту повинні письмово повідомити начальника Військового інституту про сексуальні домагання або випадки дискримінації.

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

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

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

## **6. Прикінцеві та перехідні положення**

1. Питання, не врегульовані даним Положенням, регулюються нормами чинного законодавства України.

2. Внесення змін до цього Положення ухвалюється Вченою радою Військового інституту та затверджується начальником Військового інституту.

Заступник начальника інституту з навчальної роботи  
полковник



Олексій СІЛКО

Помічник начальника інституту з правової роботи –  
начальник юридичної служби  
ст. лейтенант юстиції



Катерина ЗІНЧУК