МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПРОЄКТ

СХВАЛЕНО	**ЗАТВЕРДЖУЮ**
вченою радою Одеського національного медичного університету	В.о. ректора Одеського національного медичного університету
від «___» _____ 2026 р.	_____
Протокол № ____	Мілюся ХРИСТОВА
	Введено в дію наказом ОНМедУ
	від «___» _____ 2026 року № ____

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Одеському національному медичному університеті

Одеса – 2026

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Одеському національному медичному університеті (далі – Положення) визначає порядок організації та контролю за виконанням в Одеському національному медичному університеті заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) та Антикорупційною програмою Одеського національного медичного університету.

1.2. Положення розроблено на підставі Закону України від 14.10.2014 № 1700-VII «Про запобігання корупції», закону України № 2145-VIII від 05.09.2017 «Про вишу освіту», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національним агентством з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, Антикорупційної програми Одеського національного медичного університету для використання в роботі посадовими особами Одеського національного медичного університету (далі – ОНМедУ, Університет) і визначає шляхи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними службових обов'язків та повноважень.

1.3. Метою цього Положення є забезпечення неупередженості, прозорості та доброчесності в діяльності Одеського національного медичного університету (далі – ОНМедУ, Університет), а також виявлення та запобігання можливим конфліктам інтересів, які можуть вплинути на об'єктивність прийняття рішень.

1.4. Терміни, які вживаються в даному Положенні:

безпосередній керівник – керівник, якому прямо підпорядкований працівник ОНМедУ;

уповноважена особа – уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в ОНМедУ, призначена у відповідності до вимог Закону;

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;

корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону, 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, 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 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. Приватний інтерес здатний впливати на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації дискреційних службових чи представницьких повноважень;

близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом конфлікту інтересів (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;

корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції (використання суб'єктом конфлікту інтересів наданих йому 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 суб'єкту конфлікту

інтересів або, на його вимогу, іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей), вчинене суб'єктом конфлікту інтересів, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

контроль за дотриманням законодавства про врегулювання конфлікту інтересів – це система регулярних і комплексних заходів добровільного та обов'язкового характеру, які ОНмедУ здійснює в межах своїх повноважень, з метою виявлення, розкриття, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників Університету та членів колегіальних органів;

колегіальні органи – це органи, які виконують відповідні функції в ОНМедУ та спільно приймають рішення за принципом голосування більшості його членів та діють на засадах відповідальності й рівноправної участі в процесі прийняття рішень. Колегіальними органами є: Вчена рада ОНмедУ, вчені ради факультетів, Центральна координаційна методична комісія, предметні циклові комісії, комісія з питань академічної доброчесності та етики академічних взаємин, робочі групи та інші колегіальні утворення.

Невід'ємною складовою конфлікту інтересів є службові/представницькі повноваження та вплив (можливість впливу) приватного інтересу на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій під час реалізації таких повноважень.

Інші терміни в цьому Положенні використовуються в значеннях, установлених Законом України «Про запобігання корупції».

1.5. Посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення: ректор ОНМедУ; проректори, заступники ректора; декани; завідувачі кафедр; керівники структурних підрозділів та їх заступники, працівники, які надають послуги на підставі цивільно-правових договорів, укладених з ОНМедУ та беруть участь у діяльності колегіальних органів, робочих груп Університету.

2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи Університету зобов'язані дотримуватися положень розділу V Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Закону України «Про запобігання корупції».

2.2. Працівники ОНМедУ, на яких поширюється дія цього Положення зобов'язані:

– здійснювати оцінку своїх приватних інтересів, їх вплив на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, на вчинення дій або бездіяльність під час виконання своїх повноважень;

– самостійно оцінювати наявність конфлікту інтересів, беручи до уваги перелік типових ситуацій конфлікту інтересів, в яких може опинитися працівник або член колегіального органу ОНМедУ (перелік не є вичерпним) під час виконання своїх повноважень (Додаток 1);

– 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, уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції, безпосереднього керівника або ректора;

– 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 ОНМедУ 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. Ректор або безпосередній керівник 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.

2.4. У разі існування у посадової особи ОНМедУ конфлікту інтересів щодо виконання посадових обов’язків вона звільняється від виконання дій, щодо яких виявлено конфлікт інтересів.

2.5. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб ОНМедУ, їй необхідно повідомити про це ректора із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.6. Про конфлікт інтересів посадової особи ОНМедУ може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається.

2.7. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб ОНМедУ 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, ректора шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції.

2.8. У випадку повідомлення посадовою особою ОНМедУ про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, останній обов'язково повідомляє про це ректора ОНМедУ.

2.9. Ректор 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.

2.10. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції ОНМедУ (далі – Уповноважена особа) в день отримання повідомлення про конфлікт інтересів реєструє його в Журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів. За рекомендацією Національного агентства здійснювати повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів слід у письмовій формі з реєстрацією відповідно до існуючої системи діловодства. Письмове повідомлення, по-перше, буде документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге – дасть можливість безпосередньому керівнику детально проаналізувати ситуацію та визначитися із оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

2.11. Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів повинен бути прошитий та пронумерований і зберігатися в Уповноваженої особи.

2.12. Доступ до відомостей, які містяться у Журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів ректор ОНМедУ та уповноважена особа.

2.13. У випадку зміни або з'ясування нових обставин, щодо яких може виникати конфлікт інтересів, працівник може подати уповноваженій особі письмове повідомлення про необхідність внесення відповідних змін до Журналу обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

2.14. Працівники, визначені підпунктом п.1.5 Розділу 1 цього Положення, які подали добровільну декларацію про приватні інтереси, вважаються такими, що своєчасно повідомили про наявність потенційного конфлікту інтересів відповідно до Закону та Антикорупційної програми ОНМедУ, за винятком випадків, коли:

– інформація про приватні інтереси не відповідає дійсності;
– добровільна декларація про приватні інтереси не містить інформації про приватний інтерес.

3. Дії особи у разі існування сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів

3.1. Для випадків, коли у особи існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, слід дотримуватись наступної інструкції для вирішення цього питання самостійно:

3.1.1. Визначити, чи поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на особу. Найперше особі, яка має сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів, необхідно визначити, чи належить вона до кола тих, на кого поширюється вимога щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (тобто чи належить вона до осіб, зазначених у п.п. 1.3 Положення). У разі якщо особа не належить до осіб, зазначених у п.п. 1.3 Положення, вимоги Положення щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на неї не поширюються, відповідно, конфлікт інтересів саме в розумінні Положення не може виникати.

3.1.2. Визначити, чи є у особи приватний інтерес у певній ситуації, тобто чи заінтересована вона в тому, щоб окремі рішення чи дії були вчинені на її користь чи на користь інших фізичних осіб. У разі відсутності приватного інтересу конфлікт інтересів не виникає.

3.1.3. Визначити, чи може особа приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес. Важливою складовою встановлення наявності конфлікту інтересів є аналіз службових/представницьких повноважень. Особі потрібно встановити, чи наділена вона службовими повноваженнями, під час реалізації яких вона може приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї існує приватний інтерес. У разі відсутності у особи таких повноважень конфлікт інтересів не виникає.

3.1.4. Визначити, чи є повноваження особи дискреційними. Особі потрібно визначити, чи може вона під час вирішення питання, у якому у неї наявний приватний інтерес, діяти на власний розсуд, обираючи з декількох можливих різних варіантів дій, рішень, або навпаки не вчиняти дію, не приймати рішення (тобто бездіяти). Якщо повноваження особи не є дискреційними, конфлікт інтересів не виникає.

Отже, конфлікт інтересів може існувати у особи в ситуації, коли:

– в особи наявний 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 особи наявні службові/представницькі повноваження, під час реалізації яких вона може вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, в якому у неї наявний приватний інтерес;
– такі службові/представницькі повноваження мають дискреційний характер (тобто є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень).

Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів. За відсутності принаймні однієї із складових – службових/представницьких повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

3.2. Якщо особа має сумнів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона також може звернутися за роз'ясненням до Уповноваженої особи. Звернення особи до Уповноваженої особи для отримання такого роз'яснення має передувати вчиненню нею дій, прийняттю рішень в ситуації, у якій у неї існує сумнів щодо наявності конфлікту інтересів. Для отримання максимально чіткого роз'яснення у зверненні до Уповноваженої особи потрібно зазначити інформацію, необхідну для надання роз'яснення щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів, та додати відповідні документи. Інформація, необхідна для надання роз'яснення щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів, повинна містити: - відомості про належність особи до суб'єктів, визначених в п.п. 1.3 Положення (на яких поширюються вимоги Положення щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів), із зазначенням посади/статусу;
– опис ситуації, в якій особі необхідно реалізувати повноваження (вчинити дії, прийняти рішення) та стосовно якої є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів;
– відомості про конкретне повноваження (дію, рішення), у зв'язку з реалізацією якого існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів;
– інформацію, що розкриває зміст таких повноважень та спосіб їх реалізації;
– інформацію, що розкриває зміст приватного інтересу.

Відсутність у зверненні вказаної інформації може унеможливити надання роз'яснення щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів у особи. У зверненні до Уповноваженої особи не потрібно вказувати всі повноваження, якими наділена особа, а лише ті конкретні, у зв'язку з реалізацією яких у особи існують сумніви щодо наявності у неї конфлікту інтересів. В окремих випадках слід розкрити зміст таких повноважень, порядок їх реалізації, а

також зазначити, які рішення, дії можуть бути прийняті, вчинені за результатами їх реалізації. 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.

4. Заходи врегулювання конфлікту інтересів

4.1. Безпосередній керівник після отримання повідомлення про наявність у підлеглого йому працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання такого повідомлення приймає з урахуванням рекомендацій уповноваженого рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів та здійснює наступні дії:

4.1.1. Повідомляє письмово або засобами корпоративної електронної пошти уповноваженого та підлеглого йому працівника про отримання повідомлення;

4.1.2. Проводить (не пізніше наступного робочого дня) аналіз повідомлення з метою визначення оптимального способу врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням:

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

4.1.3. Приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів (не пізніше двох робочих днів після отримання повідомлення) із урахуванням положень Закону, Антикорупційної програми ОНМедУ та вимог цього Положення;

4.1.4. Повідомляє письмово або засобами корпоративної електронної пошти підлеглого йому працівника та уповноваженого про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.

4.2. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів (окремо або в поєднанні), визначених Законом та Антикорупційною програмою ОНМедУ:

- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу працівника до певної інформації;
- перегляду обсягу посадових (функціональних) обов’язків працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

3. Працівники ОНМедУ можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів безпосередньому керівнику та уповноваженому.

4. Ректор ОНМедУ або його заступники можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів уповноваженому, а також суб’єкту, до повноважень якого належить ініціювання звільнення з посади – ОНМедУ.

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

4.1.2. Обмеження доступу посадової особи ОНМедУ 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 ОНМедУ.

4.1.3. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи ОНМедУ здійснюється за рішенням ректора 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 ОНМедУ.

4.1.4. Переведення посадової особи ОНМедУ на іншу посаду у зв’язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора, 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.

4.1.5. Звільнення особи, 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 9 врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

4.2.1. Зовнішній контроль в ОНМедУ здійснюється в таких формах:

– перевірка уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються особою 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 ректором.

4.2.2. У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, Уповноважений працівник, а також обов’язки особи у зв’язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень. Положення не містить вимог до Уповноваженого працівника. Водночас ним не може бути особа, яка є підлеглою особи, конфлікт інтересів у якої врегульовується, або перебуває з нею в дружніх, сімейних, особистих стосунках. Недотримання цього правила зумовить виникнення нового конфлікту інтересів – у Уповноваженого працівника.

Положення визначає обов’язки особи, у якої виник конфлікт інтересів, у зв’язку із застосуванням зовнішнього контролю. До таких обов’язків може належати, зокрема, обов’язок надавати (надати) Уповноваженому працівнику для перевірки:

– інформацію про дії, які планується вчинити з питань, пов’язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше ніж, два робочих дні до запланованої дати;
– інформацію про результати виконання завдань (завдання), які (яке) стосуються питань, пов’язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше, наступного робочого дня після виконання завдання;
– проекти рішень, які розробляються, погоджуються, приймаються особою та які стосуються питань, пов’язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше, наступного робочого дня, після підготовки, погодження проекту рішення;
– рішення, які приймаються особою та які стосуються питань, пов’язаних із предметом конфлікту інтересів, не пізніше, наступного робочого дня, після прийняття відповідних рішень.

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

5. Порядок врегулювання конфлікту інтересів під час робити у складі колегіальних органів

5.1. У разі виникнення конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу колегіального органу під час виконання нею функцій, така особа повідомляє про це відповідний колегіальний орган на засіданні та зобов’язана утриматися від голосування.

5.2. Про наявність конфлікту інтересів особа повідомляє усно або письмово на початку засідання перед розглядом питання або завчасно інформує головуючого до початку засідання будь-який інший член колегіального органу, на якого безпосередньо впливає питання, що розглядається.

5.3. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи ОНМедУ, яка входить до складу колегіального органу (Вчена рада, Конференція трудового колективу, ректорат, Конкурсна 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 прийняти рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню, а саме голосувати «за», «проти», «утримався».

5.4. Урегулювання конфлікту інтересів в такому випадку здійснюється шляхом утримання від участі у прийнятті рішення щодо зазначеного питання.

5.5. Відомості про повідомлення про конфлікт інтересів члена колегіального органу, у якого виник конфлікт інтересів та відомості про утримання такої особи від участі, заносяться в протокол засідання колегіального органу.

5.6. У разі якщо утримання члена колегіального органу від участі в прийнятті рішення призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Колегіальним органом приймається рішення про необхідність участі члена колегіального органу, у якого конфлікт інтересів, під зовнішнім контролем.

5.7. У разі виникнення конфлікту інтересів у члена колегіального органу, посадова особа відповідального структурного підрозділу до повноважень якого належить супровід роботи органу або головуючий зобов’язаний підготувати та подати службову записку на ім’я ректора ОНМедУ із пропозицією щодо застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів, шляхом участі уповноваженого в статусі спостерігача без права голосу.

5.8. Зовнішній контроль за прийняттям рішень членами колегіальних органів здійснюється шляхом участі уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

6. Заходи контролю за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

6.2. Службові повноваження здійснюються посадовою особою Університету під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішень 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.

6.2. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів може здійснюватися:

– безпосередніми керівниками структурних підрозділів ОНМедУ – шляхом забезпечення системного нагляду за діяльністю підлеглих під час виконання ними своїх посадових обов’язків;

– уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції – за дорученням ректора ОНМедУ шляхом проведення перевірок;
– шляхом добровільного розкриття переліку приватних інтересів працівниками ОНМедУ та особами, які входять до постійних колегіальних органів, наявність яких може вплинути на об’єктивність та неупередженість під час прийняття ними рішень.

6.3. Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції здійснюються перевірки за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у наступних формах:
– проведення перевірки наявності корпоративних прав у кандидатів на посади, які вразливі до корупційних ризиків у відповідності до Порядку проведення антикорупційної перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків;
– візування проєктів актів уповноваженим з основної діяльності, з адміністративно-господарських питань, кадрових питань з метою виявлення у їх положеннях факторів, що самостійно чи у поєднанні з іншими нормами можуть сприяти вчиненню корупційних правопорушень або правопорушень, пов’язаних з корупцією;
– проведення вибіркових перевірок стану та результатів виконання працівниками завдань, вчинення ними дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються працівниками або відповідним колегіальним органом за дорученням ректора ОНМедУ на предмет ознак конфлікту інтересів;
– участь уповноваженого в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

3. Результати вибіркової перевірки, визначеної підпунктом 3 пунктом 2 Розділу VI цього Положення надаються уповноваженим ректору ОНМедУ у вигляді доповідної записки.

4. У разі виявлення ознак недотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, встановлених законодавством України, уповноважений у доповідній записці ініціює проведення внутрішньої перевірки або розслідування.

5. Права уповноваженої особи під час проведення заходів за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів визначені у Положенні про уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції в Одеському національному медичному університеті.

7. Прикінцеві та перехідні положення

7.1. Положення є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників ОНМедУ та усіх зацікавлених осіб.

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

7.3. Внесення змін до цього Положення затверджується рішенням Вченої ради, що вводиться в дію наказом ректора.

7.4. По затвердженню нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.

Додаток 1

Перелік
типових ситуацій конфлікту інтересів, в яких може опинитися працівник або член колегіального органу Одеського національного медичного університету*

1. Здійснення працівником або членом колегіального органу ОНМедУ повноважень з підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності закладів вищої освіти, наукових установ:

1) в яких працівник чи член колегіального органу ОНМедУ протягом останніх п’яти років працював чи навчався, або мав інші договірні правовідносини;

2) в яких працюють чи навчаються близькі особи** або особи, з якими пов’язаний приватний інтерес (особисті, дружні чи інші позаробочі стосунки) працівника чи члена колегіального органу ОНМедУ.

2. Здійснення працівником або членом колегіального органу ОНМедУ повноважень щодо розгляду, підготовки чи прийняття рішень за результатами розгляду скарг, питання яких стосуються самого працівника чи члена колегіального органу ОНМедУ або близької особи чи особи, з якою пов’язаний приватний інтерес (особисті, дружні чи інші позаробочі стосунки).

3. Здійснення працівником або членом колегіального органу ОНМедУ повноважень з контролю, аудиту, проведення службового розслідування (внутрішньої перевірки), підготовки, прийняття відповідних рішень стосовно близької йому особи або осіб, з якими пов’язаний приватний інтерес (особисті, дружні чи інші позаробочі стосунки) чи діяльності структурних підрозділів ОНМедУ, де працюють близькі особи працівника або особи, з якими пов’язаний приватний інтерес (особисті, дружні чи інші позаробочі стосунки).

4. Здійснення працівником ОНМедУ повноважень з підготовки чи прийняття відповідних рішень про прийняття на роботу до ОНМедУ близької йому особи.

5. Здійснення працівником ОНМедУ повноважень з підготовки чи прийняття відповідних рішень під час здійснення закупівлі товарів, робіт і послуг стосовно учасників процедур закупівлі:

1) юридичних осіб:

- де працівник чи посадова особа ОНМедУ, яка приймає рішення має корпоративні права;

- де кінцевим бенефіціарним власником (контролером) є працівник чи посадова особа ОНМедУ, або члени їх сім'ї, інші особи, з якими пов'язують особисті, сімейні, дружні чи інші стосунки;

- де працюють чи мають корпоративні права члени сім'ї, інші особи, з якими пов'язують особисті, дружні чи інші позаробочі стосунки працівника чи посадової особи ОНМедУ, яка приймає рішення;

2) фізичних осіб - підприємців, які є членами сім'ї працівника чи посадової особи ОНМедУ або з якими пов'язують особисті, дружні чи інші стосунки;

3) фізичних осіб, які є членами сім'ї працівника чи посадової особи ОНМедУ або з якими пов'язують особисті, дружні чи інші позаробочі стосунки.

6. Здійснення працівником ОНМедУ повноважень стосовно представництва інтересів ОНМедУ в судах України, де іншою стороною в господарських, адміністративних, кримінальних та цивільних справах є:

1. працівник ОНМедУ або його близька особа чи особа, з якою пов'язаний приватний інтерес (особисті, дружні чи інші позаробочі стосунки);

2. юридичні особи:

- де працівник, що представляє інтереси ОНМедУ має корпоративні права, отримує дохід від викладацької, наукової і творчої діяльності чи має інші правовідносини;

- де працюють чи мають корпоративні права члени сім'ї працівника, що представляє інтереси Національного агентства чи інші особи, з якими працівника пов'язують особисті, дружні чи інші позаробочі стосунки.

7. Неправомірний вплив на посадових осіб з метою змусити їх прийняти рішення або вчинити дію на користь певних осіб або організацій, що суперечить законним інтересам держави або організації:

- прийняття рішень під впливом осіб, які мають на працівника або члена колегіального органу адміністративний, політичний або інший тиск;
- виконання обов'язків під впливом особистих інтересів або зобов'язань перед третіми особами;
- участь у прийнятті рішень, що можуть принести особисту вигоду працівнику, його родичам або пов'язаним особам.

---

*перелік типових ситуацій конфлікту інтересів не є вичерпним, наявність будь-якого приватного інтересу може зумовлювати ситуації, при яких буде мати місце конфлікт інтересів.