



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ РАКУ»
(ДНП «НІР»)

НАКАЗ

«20» лютого 2024 р.

Київ

№ 45

Про затвердження Порядку
запобігання та врегулювання
конфлікту інтересів у державному
некомерційному підприємстві
«Національний інститут раку»

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», наказу Національного агентства з питань запобігання корупції з від 10.12.2021 №794/21 «Про затвердження Типової антикорупційної програми юридичної особи», методичних рекомендацій Національного агентства про запобігання корупції від 24.01.2024, розділу VI Антикорупційної програми державного некомерційного підприємства «Національний інститут раку» на 2023-2024 роки, Методичних рекомендацій Національного агентства з питань запобігання корупції щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» у питаннях запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції від 12.01.2024, з метою забезпечення вчасного та належного здійснення заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень стосовно запобігання корупції у державному некомерційному підприємстві «Національний інститут раку»,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в державному некомерційному підприємстві «Національний інститут раку» (далі – Порядок), що додається.

2. Уповноваженому з антикорупційної діяльності забезпечити надання консультативно-методичної та практичної допомоги щодо виконання вимог Порядку, суб'єктам державного некомерційного підприємства «Національний інститут раку», які визначені у ч. 2 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції».

3. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Генеральний директор



Олена ЄФІМЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ державного некомерційного
підприємства
«Національний інститут раку»

від «10» лютого 2024 р. № 45

ПОРЯДОК

запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в державному некомерційному підприємстві «Національний інститут раку» *

1. Загальні положення

1.1. Цей порядок визначає послідовність дій працівників державного некомерційного підприємства «Національний інститут раку» (далі - ДНП «НІР»), процедуру вжиття заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів і пов'язаних з ним обмежень, передбачених Законом України «Про запобігання корупції», під час виконання службових обов'язків.

1.2. Вимоги цього порядку є обов'язковими для виконання суб'єктами ДНП «НІР», які визначені у частині другій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» (далі – працівники).

1.3. У цьому Порядку терміни вживаються у значеннях, наведених у Законі України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) та Антикорупційній програмі державного некомерційного підприємства «Національний інститут раку» на 2023-2024 роки (далі – Антикорупційна програма).

2. Обов'язки працівників щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

2.1. З метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівники ДНП «НІР» зобов'язані:

- здійснювати оцінку своїх приватних інтересів, їх впливу на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльність під час виконання своїх службових обов'язків;

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів у порядку, визначеному розділами 3 цього порядку;

- не вчиняти дій та не ухвалювати рішення в умовах реального конфлікту інтересів;

- за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів самостійно вживати заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з письмовим повідомленням про це свого безпосереднього керівника;

- виконувати ухвалення безпосереднім керівником, керівником вищого рівня та генеральним директором рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.

2.2. Безпосередній керівник працівника або генеральний директор, крім обов'язків, визначених пунктом 2.1. цього Порядку, зобов'язаний:

- уникати прийняття ухвалення рішення або вчинення дій, що можуть створити передумови для виникнення конфлікту інтересів у підлеглому;

- дотримуватися заборони прямо чи опосередковано спонукати в будь-який спосіб підлеглих працівників до ухвалення рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб;

- у разі отримання інформації про наявність у підлеглому працівника конфлікту інтересів вжити заходів із запобігання та врегулювання, передбачених Законом і цим Порядком.

2.3. Працівники за порушення обов'язків, визначених у цьому розділі Порядку, несуть відповідальність згідно чинного антикорупційного законодавства України.

3. Порядок дій працівників ДНП «НІР» у разі виникнення конфлікту інтересів

3.1. Працівник, який дізнався про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, не пізніше наступного робочого дня письмово повідомляє про це безпосереднього керівника та уповноваженого з антикорупційної діяльності в ДНП «НІР» (далі – уповноважений) за формою згідно з Додатком 1, що додається.

Керівники структурних підрозділів та посадові особи, які безпосередньо підпорядковуються генеральному директору ДНП «НІР», повідомляють про наявність у них конфлікту інтересів безпосередньо генерального директора та уповноваженого.

3.2. У повідомленні про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів (далі-повідомлення) викладається ситуація та/або обставини, у якій (яких) виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, суть приватного інтересу,

що впливає на об'єктивність прийняття рішення (рішень), а також зазначаються, чи вчинялися дії та приймалися рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

До повідомлення рекомендується долучати самостійно складений тест на наявність (відсутність) конфлікту інтересів за формою з Додатком 2, що додається.

3.3. Працівник, якому стало відомо про факт виникнення конфлікту інтересів в іншого працівника, зобов'язаний повідомити про це керівника структурного підрозділу, в якому працює такий працівник та уповноваженого.

3.4. Повідомлення реєструється у відділі діловодства та архівного зберігання, як внутрішній документ з дотриманням вимог інструкції з діловодства.

3.5. Генеральний директор ДНП «НІР» протягом двох робочих днів після отримання повідомлення особисто ухвалює рішення про врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляється відповідний працівник.

3.6. У разі коли врегулювання конфлікту інтересів безпосереднім керівником неможливе, безпосередній керівник ініціює вжиття заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів генеральним директором ДНП «НІР».

3.7. Ініціювання здійснюється шляхом підготовки доповідної записки із зазначенням конкретних пропозицій щодо вжиття заходів з врегулювання конфлікту інтересів, а за необхідності - перелік працівників інших структурних підрозділів, яких потрібно залучити до вжиття заходів з врегулювання конфлікту інтересів. До доповідної записки долучається повідомлення.

3.8. Інформування працівника про ухвалення рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом ознайомлення працівника з відповідним наказом під підпис.

3.9. Безпосередній керівник також повідомляє відповідну підлеглу особу про ухвалення рішення та вжиті заходи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у неї, якщо йому стало відомо про наявність конфлікту інтересів від інших осіб, із повідомлень про корупцію, листів Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) тощо.

3.10. У разі існування у працівника сумнівів щодо наявності в нього конфлікту інтересів така особа має право звернутись по роз'яснення до НАЗК.

Таке звернення до НАЗК не звільняє його від обов'язків:

- повідомити безпосереднього керівника чи допоміжний орган про конфлікт інтересів;

- не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

3.11. Про факт надсилання НАЗК звернення про надання роз'яснень щодо наявності конфлікту інтересів, а також отримання таких роз'яснень відповідний працівник в одnodенний строк інформує безпосереднього керівника або уповноваженого із наданням копій документів.

3.12. У разі якщо працівник не отримав від НАЗК підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він вживає заходів щодо самостійного врегулювання конфлікту інтересів та/або відповідно до заходів вжитих безпосереднім керівником або генеральним директором ДНП «НІР» для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

3.13. Якщо особа, яка звернулась до НАЗК за відповідним роз'ясненням, отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталась за роз'ясненнями, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

4. Заходи врегулювання конфлікту інтересів

4.1. Конфлікт інтересів може бути врегульований працівником самостійно або шляхом вжиття заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів.

4.2. Самостійне врегулювання працівником конфлікту інтересів здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу.

Позбавлення приватного інтересу має можливість виключати його приховування.

4.3. Про факт позбавлення приватного інтересу працівник інформує безпосереднього керівника або генерального директора ДНП «НІР» не пізніше наступного дня після позбавлення такого інтересу.

Інформування здійснюється у письмовій формі шляхом підготовки доповідної записки, до якої долучається підтверджуючі документи.

4.4. Безпосередній керівник працівника, який позбавився приватного інтересу, не пізніше наступного робочого дня після отримання доповідної записки, зазначеній у пункті 4.3 цього Порядку, інформує уповноваженого про такий факт шляхом надсилання копії відповідних документів.

4.5. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішень чи його участі в прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

- обмеження доступу працівника до певної інформації;

- перегляд обсягу службових повноважень працівника;

- переведення працівника на іншу посаду;

- звільнення працівника.

4.6. Вибір заходу, зазначеного у пункті 4.5 цього Порядку, здійснюється залежно від таких умов:

- виду конфлікту інтересів (реальний або умовний);

- тривалість конфлікту інтересів (постійно або тимчасовий);

- суб'єкта ухвалення рішення про його застосування (безпосередній керівник або генеральний директор ДНП «НІР»);

- наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;

- наявності (відсутності) згоди працівника на застосування заходу.

4.7. Під час вирішення питання про наявність у працівника приватного інтересу у сфері службових повноважень, як складової конфлікту інтересів у кожному випадку враховуються конкретні обставини, відносини та зв'язки особи, обсяг її службових/представницьких повноважень під час прийняття того чи іншого рішення.

4.8. Типовими обставинами та ситуаціями, що свідчать про наявність приватного інтересу чи зумовлюють його виникнення можуть бути:

- сімейні та родинні стосунки (наявність, характер та зміст службових чи представницьких повноважень, що можуть бути реалізовані стосовно таких осіб);

- реалізація службових/представницьких повноважень стосовно себе (наприклад, ухвалення або участь в ухваленні особою стосовно себе рішень про оплату праці, визначення розміру стимулюючих виплат, надання інших переваг);

- отримання подарунка (в ситуації, коли безпосередньо особа чи близька їй особа отримала подарунок і надалі має ухвалити рішення (вчинити дію) щодо дарувальника, наявний приватний інтерес, який зумовлений бажанням віддячити за подарунок);

- службові стосунки (зокрема, внаслідок конфлікту керівника з підлеглою особою або негативного сприйняття керівником дій підлеглої особи чи, навпаки, більш приязного ставлення керівника до окремих підлеглих осіб);

- службова діяльність (наприклад, у особи, службову діяльність якої оцінюватимуть під час проведення службового розслідування, що координується такою особою).

4.9. Службові та/або представницькі повноваження працівників визначаються законами України, колективним договором між роботодавцем та трудовим колективом державного некомерційного підприємства «Національного інститут раку» на 2023-2028 роки, іншими нормативно-правовими актами, трудовими договорами, положеннями про структурні підрозділи та посадовими інструкціями працівників, організаційно-розпорядчими документами, дорученнями керівників тощо.

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

4.11. Ознаки дискреційних повноважень:

- дають змогу на власний розсуд оцінювання певний юридичний факт, а також обирати одну з кількох можливих форм реагування на нього;
- надають можливість на власний розсуд обирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;
- дають змогу особі брати форму реалізації своїх повноважень;
- надають особі право повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення.

4.12. Конфлікт інтересів не виникає у випадку вчинення дій або ухвалення рішень поза межами наданих службових/представницьких повноважень.

4.13. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів ухвалюється з урахуванням вимог статей 30-34 Закону України «Про запобігання корупції», шляхом:

- накладенням відповідним керівником резолюції до документа, що містить зміст рішення (доповідна записка, повідомлення);
- внесення змін до посадової інструкції відповідного працівника;
- видання відповідного наказу.

5. Порядок обліку інформації про наявність конфлікту інтересів

5.1. Інформація про наявність конфлікту інтересів, що міститься в повідомленнях працівників, зверненнях громадян, листах і повідомленнях державних органів, підприємств, установ, організацій, громадських формувань,

які не мають статусу юридичних осіб, тощо, обліковується в «реєстрі повідомлень про конфлікт інтересів, вчинення правопорушення, чи правопорушення пов'язаного з корупцією, іншого порушення, Закону України «Про запобігання корупції», порушення вимог антикорупційної програми» (далі – реєстр), який ведеться уповноваженим за формою згідно Додатку 3, що додається.

5.2. Запис про наявність конфлікту інтересів вноситься уповноваженим до реєстру не пізніше наступного робочого дня з дня надходження відповідних повідомлень, протоколів, звернень, листів тощо.

5.3. Повідомлення в одноденний строк передаються безпосередніми керівниками відповідних працівників, керівниками вищого рівня та/або генеральним директором ДНП «НІР» безпосередньо до уповноваженого.

6. Контроль за дотриманням вимог законодавства про запобігання і протидію корупції

6.1. Працівники несуть особисту відповідальність за неповідомлення про наявність потенційного чи реального конфлікту інтересів, а також за ухвалення рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

6.2. Безпосередні керівники та генеральний директор ДНП «НІР» несуть особисту відповідальність за врегулювання конфлікту інтересів у підлеглих осіб.

6.3. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в ДНП «НІР» здійснюється:

- безпосередніми керівниками – шляхом забезпечення контролю за діяльністю підлеглих працівників;

- уповноваженим з антикорупційної діяльності – шляхом аналізу інформації з будь-яких відкритих джерел про факт, що можуть свідчити про наявність у працівників конфлікту інтересів, а також шляхом проведення, у разі необхідності, відповідних перевірок.

6.4. Для проведення перевірок дотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів уповноважений має право:

- ознайомлювати з повідомленнями та рішеннями, ухваленими за результатами їх розгляду;

- отримувати доступ до документів, які містять інформацію про рішення чи проекти рішень, підготовлених або ухвалених з метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

- ініціювати надсилання відповідних запитів, до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних органів, підприємств, установ, організацій;

- отримувати доступ до персональних даних працівників, щодо яких проводиться перевірка, з дотриманням Закону України «Про захист персональних даних»;

- отримувати усні та письмові пояснення від працівників, необхідних для проведення перевірки.

6.5. Виявлення ознак недотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів може бути підставою для проведення службового розслідування (перевірки), а також інформування уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

*-відповідно до Антикорупційної програми ДНП «НІР» на 2023-2024 роки, затвердженої наказом від 06.04.2023 р. №58

Генеральний директор

Олена ЄФІМЕНКО

Додаток 2
до Порядку запобігання та
врегулювання
конфлікту інтересів у ДНП «НІР»
(пункт 3.2)

**Тест
на наявність (відсутність) конфлікту інтересів**

Потенційний конфлікт інтересів		
Перелік службових (представницький) повноважень/Сфера службового впливу	Перелік приватних інтересів (у сфері службових повноважень/впливу)**	Зміст потенційного впливу приватного впливу

*У відповіді зазначається перелік повноважень, визначені законодавчими та нормативно-правовими актами, посадовою інструкцією, положеннями про структурні підрозділи тощо.

**У відповіді зазначаються приватні інтереси, які саме відносини їх зумовлюють та в чому полягає можливий вплив

Реальний конфлікт інтересів		
Службове завдання або функція*	Приватний інтерес**	Зміст впливу приватного інтересу на виконання службових повноважень***

*У відповіді формулюються конкретне завдання чи виконання конкретної функції в межах службових повноважень зі сфері службового впливу, які були визначені під час складання тесту на потенційний конфлікт інтересу.

**Приватний інтерес залишається незмінним. Не можна виключати випадки виникнення приватного інтересу, який не був врахований чи передбачений під час здійснення самооцінки на наявність потенційного конфлікту інтересів. У цьому разі такий приватний інтерес зазначається в таблиці.

***У відповіді зіставляються службові завдання / дія / бездіяльність з приватним інтересом і прогнозується вплив та наслідки, які настають миттєво. Якщо між рішеннями, що має бути ухвалене, та дію, яка має бути вчинена, є суперечності, це свідчить про наявність реального конфлікту інтересів. Тобто суперечність між наявним приватним інтересом та службовим повноваженням безпосередньо впливає на об'єктивність або неупередженість ухвалення рішення або вчинення/невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Також необхідно спрогнозувати наслідки, до яких може призвести вплив приватного інтересу: необ'єктивне ухвалення рішення, яке вважатиметься незаконним, втрата авторитету влади тощо.

Додаток 3
до Порядку запобігання та
врегулювання конфлікту інтересів
у ДНП «НІР»
(пункт 5.1)

РЕЄСТР

повідомлень про конфлікт інтересів, вчинення правопорушення, чи правопорушення пов'язаного з корупцією, іншого порушення, Закону України «Про запобігання корупції», порушення вимог Антикорупційної програми

№ з/п	Дата надходження повідомлення/ інформації, дата та реєстраційний номер	Посада, власне ім'я та прізвище суб'єкта конфлікту інтересів, адресат інформації	Посада, власне ім'я та прізвище суб'єкта конфлікту інтересів, якого стосуються надана інформація*	Стислий зміст повідомлення/інформації	Зміст ухваленого рішення з врегулювання конфлікту інтересів, посада особи, її власне ім'я та прізвище, яка вжила заходів щодо врегулювання	Примітка

* Заповнюється у разі коли інформація про наявність конфлікту інтересів отримана у зверненнях фізичних та юридичних осіб, листах, повідомленнях тощо державних органів та установ, правоохоронних органів.