ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ ПАТОЛОГІЇ ХРЕБТА ТА СУГЛОБІВ ІМЕНІ ПРОФЕСОРА М.І. СИТЕНКА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ» (ДУ «ІПХС ІМ. ПРОФ. М.І. СИТЕНКА НАМН УКРАЇНИ»)

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення Вченої ради
ДУ «ІПХС
ім. проф. М.І. Ситенка
НАМН України»
протокол № 14
від 25.09.2026 р.
Голова Вченої ради
професор

_____ Микола КОРЖ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
ДУ «ІПХС
ім. проф. М.І. Ситенка
НАМН України»

_____ Станіслав БОНДАРЕНКО

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОРЯДОК ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ПОТЕНЦІЙНОГО ТА РЕАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДУ «ІПХС ІМ. ПРОФ. М.І. СИТЕНКА НАМН УКРАЇНИ»

м. Харків 2026 р.

Цим положенням регламентується шляхи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Державної установи «Інститут патології хребта та суглобів ім. проф. М.І. Ситенка Національної академії медичних наук України» (далі-Інститут) своїх посадових обов'язків та повноважень.

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок запобігання та врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів в Державної установи «Інститут патології хребта та суглобів ім. проф. М.І. Ситенка Національної академії медичних наук України» (далі - Положення) розроблено відповідно до Законів України «Про запобігання корупції», Антикорупційної програми Державної установи «Інститут патології хребта та суглобів ім. проф. М.І. Ситенка Національної академії медичних наук України», з метою формування єдиного підходу до розуміння і дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення посадовими особами Інституту своїх повноважень.

1.2. Терміни, які вживаються в даному Положенні:

1.2.1 Корупція - використання особою, зазначеною у частині першій етапі 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.

1.2.2 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.

1.2.3 Реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

1.2.4 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.

1.2.5 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.

1.2.6 Пряме підпорядкування - відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, втому 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 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 особи працівника з її посадовими повноваженнями.

1.3. Дія цього положення поширюється на всіх працівників Інституту та здобувачів вищої освіти.

2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів працівники Інституту зобов'язані дотримуватися розділу V «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» Закону України «Про запобігання корупції» та Антикорупційної програми Державної установи «Інститут патології хребта та суглобів ім. проф. М.І. Ситенка Національної академії медичних наук України».

2.2. Відповідно до чинного законодавства України особи, на яких поширюється дія цього Положення зобов'язані:

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

- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли працівник дізнався чи повинен бути дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або директора Інституту, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника під час виконання повноважень, у якому виник конфлікт інтересів;

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

- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.3. Особи Інституту не повинні прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих, аспірантів, здобувачі вищої освіти, інтернів до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

2.4. Безпосередній керівник особи або директор Інституту протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє Уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті.

2.5. У разі існування у особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів або Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті, вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до Національного агентства з питань запобігання корупції. У разі якщо особа або Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті 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'ясненнями, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

2.7. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті, він повідомляє про це директора Інституту.

2.8. Працівники Інституту можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику та Уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції в Інституту. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

2.9. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи Інституту, яка входить до складу колегіального органу (Вчена рада. Конференція трудового колективу 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 у прийняти рішення колегіальним органом

(голосуванні) по такому питанню, а саме голосувати «за», «проти». «утримався».

2.10. Про конфлікт інтересів посадової особи 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.

2.11. У разі якщо неучасть посадової особи Інституту, яка входить до складу колегіального органу, у прийняті 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.

2.12. Особи, уповноважені на ведення протоколів органів (секретарі) зобов'язані протягом одного дня з часу оформлення протоколу надавати витяг з протоколу, в якому було зафіксовано заяву про конфлікт інтересів директору Інституту, який надає зазначені документи уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті.

2.13. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у осіб Інституту 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, безпосереднього керівника або директора Інституту, шляхом надання повідомлення про реальний чи потенційний конфлікт інтересів. Повідомлення, адресовані на ім'я безпосереднього керівника або директора подаються відповідно безпосереднім керівником або директором у день їх надання до Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті.

2.14. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті в день надання йому повідомлення про конфлікт інтересів реєструє його в Журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів та в подальшому зазначає шляхи його врегулювання.

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

2.16. У випадку повідомлення посадовою особою Інституту про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, останній обов'язково має повідомити про це директора Інституту.

2.17. Директор, 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 Уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті.

3. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів

3.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій. прийняття рішень чи участі у його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідального завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу посадової особи та/або аспірантів, здобувачів вищої освіти до певної інформації;
- перегляд обсягу посадових обов'язків особи;
- переведення особи па іншу посаду;
- звільнення особи.

Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників Інституту встановлюються Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті.

3.2. Усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій. прийняття рішення чи участі в йог о прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням директора 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 Інституту.

3.3. Обмеження доступу працівника до певної інформації здійснюється за рішенням директора, на підставі подання Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті, 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 Інституту.

3.4. Перегляд обсягу посадових повноважень працівника здійснюється за рішенням директора Інституту, на підставі подання Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею посадових обов'язків у разі такого перегляду і можливості надання відповідними повноваженнями іншого працівника Інституту.

3.5. Службові повноваження здійснюються особою 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.

3.6. Зовнішній контроль в Інституті здійснюється в таких формах:

- перевірка Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті 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 Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті.

3.7. 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, вчинення нею дій чи прийняття рішень.

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

3.9. Вирішення конфлікту у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням директора Інституту, на підставі подання Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті та рішення Вченої ради Інституту, якщо конфлікт інтересів у 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.

3.10. Відрахування або переведення до іншого ЗВО (наукової установи) здобувача вищої освіти, звільнення посадової особи Інституту із займаної посади у зв’язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності мас постійний характер і не може бути врегульований в іншій спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

3.11. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксується Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції в журналі повідомлень про конфлікт інтересів.

4. Прикінцеві положення

4.1 Положення набуває чинності з моменту його затвердження Вченою радою Інституту.

4.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться та затверджуються Вченою радою Інституту у тому ж порядку, що й саме Положення.

Заступник директора з
наукової роботи,
д.м.н. Інга ФЕДОТОВА

Завідувач НОВ
доктор медичних наук,
професор Володимир ТАНЬКУТ