

Міністерство освіти і науки України
Відокремлений структурний підрозділ
«Бердянський машинобудівний фаховий коледж
Національного університету «Запорізька політехніка»
(ВСП «БМФК НУ «Запорізька політехніка»)



ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні педагогічної ради

від «20» 12 2023р.

протокол № 3

Введено в дію наказом ВСП «БМФК
НУ «Запорізька політехніка»

«21» 12 2023р. № 34

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
у Відокремленому структурному підрозділі
«Бердянський машинобудівний фаховий коледж
Національного університету «Запорізька політехніка»

Запоріжжя 2023

Положення про порядок врегулювання конфлікту інтересів у Відокремленому структурному підрозділі «Бердянський машинобудівний фаховий коледж національного університету «Запорізька політехніка».\Укл: Ольга КУЛЬБАШЕНКО, Андрій БЛЄДНИЙ, Ірина ПАРАСОЧЕНКО, Ольга ЧИКІРЯКІНА, Ігор ІВАНІСОВ. Запоріжжя 2023 р. с.7

Укладачі:

КУЛЬБАШЕНКО Ольга – в.о. директора, викладач вищої кваліфікаційної категорії, викладач-методист;

ПАРАСОЧЕНКО Ірина – заступник директора з навчально-виховної роботи, викладач вищої кваліфікаційної категорії;

БЛЄДНИЙ Андрій – викладач спеціальних дисциплін, викладач вищої кваліфікаційної категорії;

Ольга ЧИКІРЯКІНА – завідувач відділення, викладач вищої кваліфікаційної категорії, викладач-методист;

Ігор ІВАНІСОВ – викладач – спеціальних дисциплін, викладач вищої кваліфікаційної категорії.

1. Поняття конфлікту інтересів

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» існує два види конфлікту інтересів:

- реальний конфлікт інтересів;
- потенційний конфлікт інтересів.

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.

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.

2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Головною метою запобігання конфлікту інтересів є, насамперед, недопущення їх виникнення, Законом України «Про запобігання корупції» (далі Закон) встановлено вимогу до службових осіб вживати заходів передбачених в п. 1 частини 1 статті 28 цього Закону. Особи, зазначені у пунктах 1,2 частини першої статті 3 цього Закону, зобов'язані:

1. Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.
2. Повідомляти 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, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі - Національне агентство з питань запобігання корупції (далі Національне агентство) чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно.

3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів. Даної норми слід дотримуватися до отримання повідомлення від керівника або відповіді Національного агентства про обраний ними спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу. Національне агентство у випадку одержання від особи повідомлення про наявність у неї реального, потенційного конфлікту інтересів упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

4. Вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів, Законом визначено способи врегулювання конфлікту інтересів і вимоги, щоб позбавлення інтересу виключало будь-яку можливість його приховування, рекомендується користуватися правом самостійного врегулювання конфлікту інтересів лише у випадках впевненості, що обраний спосіб є достатнім і повністю гарантує його врегулювання. Позбавлення особистого інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування або відновлення. Тому, не можуть вважатись позбавленням особистого інтересу дії щодо розлучення подружжя, а також заяви, в тому числі публічні, про розірвання особистих, дружніх чи інших стосунків з іншими особами. Не можуть вважатись позбавленням особистого інтересу відчуження корпоративних прав, майна або майнових прав, передачі їх у довірче управління, якщо такі дії здійснюються на користь близьких родичів.

3. Способи врегулювання конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно працівником або ж шляхом вжиття заходів зовнішнього врегулювання, тобто керівником особи.

До таких заходів Закон відносить:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

- 3) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 4) перегляду обсягу службових повноважень особи;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

Службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняною до неї особи під зовнішнім контролем здійснюються:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
- якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим;
- якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

При застосуванні цього заходу Законом визначено форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватися керівником у рішенні про обрання цього виду врегулювання конфлікту інтересів:

- перевірка працівником, визначеним керівником органу, підприємства, установи, організації, 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 визначеного керівником органу працівника;
- участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу;
- визначення керівником форми зовнішнього контролю, суб'єкта, який буде здійснювати контроль;

- не допускається визначення особи, яка здійснюватиме такий контроль і при цьому буде у дружніх, сімейних чи інших стосунках або ж підпорядкована службовій особі чи матиме інший спільний приватний інтерес із службовою особою щодо якої застосовується даний спосіб врегулювання конфлікту інтересів.

Переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи на іншу посаду здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- якщо 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;
- за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи;
- за наявності згоди на переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється:

- при наявності реальний чи потенційний конфлікт інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- не може бути врегульований в будь-який інший спосіб;
- за відсутності згоди на переведення або позбавлення приватного інтересу.

На відміну від попередніх способів, переведення або звільнення є найбільш суворим можуть застосовуватися лише у випадках, коли конфлікт інтересів має постійний характер та жоден із більш м'яких способів не можливо здійснити.

Застосування може бути здійснено лише керівником, який уповноважений працевлаштовувати та/або звільняти.

У разі, якщо відповідна особа не вжила заходів по врегулюванню конфлікту інтересів і прийняла рішення або вчинила певні дії, це є підставою для оскарження такого рішення, а також вчинених ним дій або бездіяльності та визнання їх протиправними у судовому порядку.

Скасування рішення, прийнятого в умовах конфлікту інтересів, яке стало підставою для вчинення правочину, є підставою для визнання такого правочину судом недійсним. Що стосується інших правочинів, що здійснені в умовах конфлікту інтересів, вони можуть бути визнані недійсними.

Способи врегулювання конфлікту інтересів мають забезпечити своєчасність реагування на рушення законодавства і запобігти прийняттю рішень чи вчинення дій в умовах існування конфлікту інтересів.