

ПАМ'ЯТКА

щодо роз'яснення поняття конфлікт інтересів та шляхів його врегулювання в діяльності осіб, працюючих у ДДПУ

I. Поняття конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів - суперечність між особистими майновими, немайновими інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень.

Відповідно до статті 1 Закону України "Про запобігання корупції" :

- 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.

II. Шляхи врегулювання конфлікту інтересів та зобов'язання працівників ДДПУ щодо виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів

Доцільно передбачити наступні способи врегулювання конфлікту інтересів:

- 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 особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій або прийняття рішень;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

Працівники Університету зобов'язані:

- 1) вживати заходи щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- 2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися про наявність реального чи потенційного конфліктів інтересів свого безпосереднього керівника;
- 3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- 4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Керівник структурного підрозділу, в якому працює особа, що має конфлікт інтересів, вносить ректору Університету пропозицію про врегулювання конфлікту інтересів підлеглого працівника шляхом подання службової записки, у якій зазначає обґрунтування необхідності застосування обраного заходу.

Керівник структурного підрозділу вправі звернутися до Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції ДДПУ для отримання попередніх консультацій з питання вибору оптимального шляху врегулювання конфлікту інтересів.

На керівників та інших посадових осіб закладів освіти як на посадових осіб юридичних осіб публічного права поширюються вимоги статті 28 Закону України «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

У ситуації, коли в підпорядкуванні керівників чи інших посадових осіб закладів працюють близькі особи, завжди існує потенційний конфлікт інтересів, оскільки у сфері повноважень таких осіб наявний приватний інтерес, зумовлений позаслужбовими стосунками з близькою особою, що може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій під час виконання службових повноважень стосовно близької особи.

Невиконання вимоги щодо повідомлення про потенційний конфлікт інтересів є правопорушенням, пов'язаним з корупцією, і тягне за собою дисциплінарну відповідальність.