



**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ

ПОЛОЖЕННЯ

**про запобігання та врегулювання
конфлікту інтересів
у Білоцерківському інституті
неперервної професійної
освіти**



**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

**Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти**

«26» лютого 2026 року протокол № 3

**Введено в дію наказом директорки
Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти
від «27» лютого 2026 року № 01-01/08-О.Д.**



Вікторія СИДОРЕНКО

ПОЛОЖЕННЯ
**про запобігання та врегулювання конфлікту
інтересів у Білоцерківському інституті неперервної
професійної освіти**

УДК 378.22-057.875:343.722-028.5]:004(083.1)

Схвалено на засіданні Комісії з питань етики та академічної доброчесності
(*протокол № 1 від «24» лютого 2026 року*)

Рекомендовано до друку Вченою радою Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти (*протокол № 3 від «26» лютого 2026 року*)

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ
КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У БІЛОЦЕРКІВСЬКОМУ ІНСТИТУТІ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ. Біла Церква: БІНПО, 2026. 14 с.**

«Положення про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти» розроблено відповідно до норм Законів України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту»; Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 12.01.2024 р. № 2.

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 місце 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 посадової особи з її службовими повноваженнями. Приховування посадовою особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції. Позбавлення приватного інтересу має виключати можливість його приховування/

ЗМІСТ

I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	5
II. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ.....	6
III. ДІЇ ОСОБИ У РАЗІ ІСНУВАННЯ СУМНІВІВ ЩОДО НАЯВНОСТІ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	8
IV. ЗАХОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	10
V ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	12
ДОДАТКИ	13
<i>Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника або директора про реальний/потенційний конфлікт інтересів.....</i>	13

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 «Положення про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти» (далі – Положення) розроблено відповідно до норм Законів України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту»; Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 12.01.2024 р. № 2.

Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою своїх прав.

1.2. Терміни, які вживаються у даному Положенні:

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 (ст. 1 Закону).

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 (ст. 1 Закону).

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 (ст. 1 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.

Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 цього Закону (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

1.3. 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 місце 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 посадової особи з її службовими повноваженнями. Приховування посадовою особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції. Позбавлення приватного інтересу має виключати можливість його приховування.

1.4. 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. Приватний інтерес здатний впливати на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації дискреційних службових чи представницьких повноважень.

1.5. Посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення:

- директор БІНПО;
- заступник директора;
- завідувачі кафедр;
- завідувачі структурних підрозділів та їх заступники;
- члени колегіальних органів.

II. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

2.1. Відповідно до ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення, зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів, причому цей обов'язок стосується як особи, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, так і будь-якої іншої особи, зазначеної у п.п. 1.3, 1.4 Положення;

- 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, безпосереднього керівника або директора, 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 або відповідний колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів. Положення покладає обов'язок повідомляти про конфлікт інтересів виключно на особу, у якої виник конфлікт інтересів, та не зобов'язує інших осіб, у тому числі спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, повідомляти про такий конфлікт інтересів;

- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи

потенційного конфлікту інтересів. За порушення зазначеного обов'язку передбачено адміністративну відповідальність згідно з ч. 2 ст. 1727 КУпАП.

- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.2. Посадові особи БІНПО 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.

2.3. Директор 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 особу.

2.4. У разі існування у посадової особи БІНПО 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 БІНПО, їй необхідно повідомити про це директора із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

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

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

2.8. У разі, коли неучасть посадової особи БІНПО, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті 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.

2.9. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб БІНПО 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, директора шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми,

затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції.

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

2.11. Директор 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.

2.12. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (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.

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

ІІІ. 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. 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

3.3. 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.

3.4. 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.

IV. ЗАХОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

4.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- 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 посадовою особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

- обмеження доступу посадової особи до певної інформації;

- перегляду обсягу службових повноважень особи;

- переведення особи на іншу посаду;

- звільнення особи.

4.2. Кожен із заходів врегулювання конфлікту інтересів має свою специфіку, адже обирається залежно від низки таких умов:

- вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний);

- тривалість конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);

- суб'єкт прийняття рішення про його застосування;

- наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання;

- наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу (щодо переведення);

- можливість залучення до прийняття рішень інших працівників (щодо усунення від виконання завдання).

4.3. Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів представлені у Методичних рекомендаціях щодо застосування окремих положень Закону стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 12.01.2024 р. № 2.

4.4. Посадові особи БІНПО, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його

врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику або директору:

4.4.1. Усунення посадової особи БІНПО 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.

4.4.2. Обмеження доступу посадової особи БІНПО до певної інформації здійснюється за рішенням директора, 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 БІНПО.

4.4.3. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи БІНПО здійснюється за рішенням директора 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.

4.4.4. Переведення посадової особи БІНПО 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.

4.4.5. 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 врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

4.5. Службові повноваження здійснюються посадовою особою БІНПО 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.

4.5.1. Зовнішній контроль у БІНПО здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним директором (далі – Уповноважений працівник), стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів 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 директором.

4.5.2. 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.

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

V. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Положення є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників БІНПО та всіх зацікавлених осіб.

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

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

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

Додаток

**Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника або
директора про реальний/потенційний конфлікт інтересів,
затверджена рішенням Національного агентства з питань запобігання
корупції від 29.09.2017 № 839**

Директору Білоцерківського
інституту неперервної професійної освіти

П.І.Б. особи, яка повідомляє, посада

Повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів (стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, суть приватного інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення, а також зазначити чи вчинялися дії та чи приймалися рішення в умовах реального конфлікту інтересів).

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

