



Co-funded by  
the European Union

*Erasmus+KA2 проект DEFEP*

*Дистанційна освіта майбутнього: кращі практики ЄС у відповідь  
на запити сучасних здобувачів вищої освіти та ринку праці*



# ТИПОВИЙ СТАНДАРТ ЗАПОБІГАННЯ І ВРЕГУЛЮВАННЯ ПОТЕНЦІЙНОГО ТА РЕАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ (за дистанційної форми здобуття вищої освіти)



UNIVERSITÄT  
DES  
SAARLANDES



Universidad  
Rey Juan Carlos



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them

## ПРЕАМБУЛА

- Типовий стандарт не є оригінальним текстом та укладачі не претендують на авторство і першоджерело.
- Типовий стандарт розроблено в рамках реалізації проєкту Erasmus+KA2 DEFER «Дистанційна освіта майбутнього: кращі практики ЄС у відповідь на запити сучасних здобувачів вищої освіти та ринку праці».
- Типовий стандарт створено на основі існуючих європейських і вітчизняних практик, нормативних документів, методичних розробок окремих закладів вищої освіти, а також на матеріалах і кейсах Міністерства освіти і науки України, Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти тощо.
- В Типовому стандарті враховано досвід університетів-партнерів по проєкту DEFER з України, Молдови, Німеччини, Іспанії, Італії, результати соціологічного опитування, аналітичного звіту та монографії, виконаних в рамках проєкту.
  
- Типовий стандарт застосовний до дистанційної форми здобуття вищої освіти.
- Стандарт враховує особливості організації навчального процесу, комунікації між здобувачами дистанційної форми та науково-педагогічними працівниками, доступ до ресурсів та інші аспекти, що виникають у зв'язку з використанням віддалених технологій навчання та взаємодії. Водночас, загальні положення та механізм організації роботи з попередження та врегулювання конфліктів інтересів, дотримання обмежень стосовно запобігання корупції та забезпечення відповідності вимогам законодавства та нормативно-правових актів України, описані в Типовому стандарті, є універсальними для усіх форм здобуття вищої освіти.
- На підставі Типового стандарту заклад вищої освіти розробляє власний Стандарт запобігання і врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів (далі — Стандарт) або імплементує у відповідні положення закладу вищої освіти норми Типового стандарту, що стосуються дистанційної форми здобуття вищої освіти.

## **ЗМІСТ**

<b>1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</b>	<b>4</b>
<b>2. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ</b>	<b>4</b>
<b>3. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ СЛУЖБОВИХ ПОВНОВАЖЕНЬ ЧИ СВОГО СТАНОВИЩА ПРИ ДИСТАНЦІЙНОМУ НАВЧАННІ В УНІВЕРСИТЕТІ</b>	<b>7</b>
<b>4. ОБМЕЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ</b>	<b>8</b>
<b>5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ, ДОТРИМАННЯ ОБМЕЖЕНЬ СТОСОВНО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ</b>	<b>9</b>
<b>6. АНТИКОРУПЦІЙНІ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ</b>	<b>9</b>
<b>7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</b>	<b>10</b>

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Стандарт запобігання і врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів (далі — Стандарт) встановлюється з метою забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи освіти, враховуючи важливість запобігання та врегулювання конфліктів інтересів, які можуть виникати у цьому контексті.

1.2. Цей Стандарт визначає процедури та механізми для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Університеті серед працівників та здобувачів, в тому числі при дистанційному навчанні.

1.3. У цьому Стандарті терміни вживаються у значеннях, наведених у відповідних нормативно-правових актах, що регулюють запобігання корупції.

1.4. У разі виявлення конфлікту інтересів або порушення обмежень стосовно запобігання корупції серед здобувачів чи працівників Університету відповідні особи зобов'язані надати інформацію та документи, що підтверджують такі факти, уповноваженій особі з питань запобігання корупції.

1.5. Уповноважена особа з питань запобігання корупції інформує ректора Університету, або особу, уповноважену на виконання його обов'язків (далі — ректор) про виявлені конфлікти інтересів та заходи, що були прийняті для їх врегулювання, у тому числі в контексті дистанційного навчання.

1.6. У Стандарті використовується поняття «близькі особи». Близькі особи — члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта (ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції»).

## 2. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. Працівники закладу вищої освіти зобов'язані:

- вживати заходів для запобігання виникненню реального та потенційного конфлікту інтересів у контексті дистанційної освіти;
- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосередньо своєму керівникові;
- утримуватись від здійснення дій та прийняття рішень у ситуаціях реального конфлікту інтересів;
- вживати заходів для врегулювання виявленого реального чи потенційного конфлікту інтересів у контексті дистанційної освіти;

- не спонукати підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності, що суперечать законодавству, на користь власних чи третіх осіб приватних інтересів, ні прямо, ні опосередковано.

2.2. При вирішенні питання щодо наявності приватного інтересу у сфері службових повноважень як складової конфлікту інтересів, враховувати конкретні обставини, відносини та зв'язки особи, обсяг її службових повноважень під час прийняття рішення.

2.3. У випадках, коли працівник Університету, маючи приватний інтерес, приймає об'єктивні та неупереджені рішення, це однаково вважається діями в умовах реального конфлікту інтересів.

2.4. Якщо працівнику або здобувачу стало відомо про конфлікт інтересів у іншого працівника та іншого здобувача, їм слід повідомити про це ректора.

2.5. Повідомлення про виявленій реальний чи потенційний конфлікт інтересів подавати у письмовій формі з реєстрацією відповідно до встановленої системи документообігу. У повідомленні коротко викласти ситуацію, приватний інтерес, службові повноваження та обставини, які впливають (чи можуть вплинути) на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.

2.6. Якщо здобувач є близькою особою працівника, перебуває або може перебувати у прямій або не прямій навчальній, трудовій чи іншій залежності від такого працівника, у яких наявний приватний інтерес, то такий здобувач повинен письмово повідомити про це ректора.

2.7. Здобувач користується усіма правами та гарантіями викривача, як і працівник. Як викривач, здобувач має право на отримання справедливого поточного оцінювання та право на безперешкодне та неупереджене складання екзаменаційно-залікової сесії.

2.8. Порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів за повідомленням здобувача відбувається так само, як і за повідомленням працівника.

2.9. У разі сумнівів щодо наявності у працівника Університету конфлікту інтересів, він має право звернутися за роз'ясненням до відповідних органів у письмовій формі або шляхом електронного звернення на вебсайті Університету.

2.10. Отримати консультацію щодо конфлікту інтересів можна зателефонувавши або безпосередньо звернувшись до уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції.

2.11. Не зазначення всіх обставин та деталей ситуації, інформації щодо повноважень, які можуть бути реалізовані за посадою, щодо відносин, що зумовлюють приватний інтерес, ненадання відповідних документів, унеможливить надання обґрунтованого висновку про відсутність конфлікту інтересів уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції.

2.12. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції Університету надає висновок щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів за результатами аналізу наданої особою інформації і у разі приховування, перекручення інформації, яка має значення для встановлення факту наявності/відсутності конфлікту інтересів, висновок за таких умов про відсутність конфлікту інтересів не може бути підставою для звільнення особи від

відповідальності згідно з положеннями частини 6 статті 28 Закону України «Про запобігання корупції».

2.13. Якщо працівник Університету отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких він звертався за роз'ясненням пізніше, було виявлено конфлікт інтересів.

2.14. Особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому ректору Університету, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

2.15. У разі, якщо конфлікт інтересів не вдалося врегулювати самостійно, ректор Університету, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідного працівника.

2.16. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів передбачає наступні заходи:

- 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 чи прийняттям рішень;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляд обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

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

- вид конфлікту інтересів;
- тривалість конфлікту інтересів;
- суб'єкт прийняття рішення про його застосування;
- наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання;
- наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу;
- можливість залучення до прийняття рішень інших працівників;
- будь-який захід врегулювання конфлікту інтересів застосовується виключно до особи, у якої виникає конфлікт інтересів у дистанційній освіті;
- такі заходи не можуть застосовуватися до інших осіб, спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, тобто підпорядкованих осіб.

2.18. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у працівників, які входять до складу колегіального органу (комісії, колегії тощо), вони не мають права брати участь у прийнятті рішень цим органом. Це включає:

- заборону особі брати участь у підготовці документів для прийняття рішення колегіальним органом з відповідного питання;
- неможливість враховувати особу під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;
- заборону участі особи в розгляді (обговоренні) такого питання; заборону участі особи в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) з такого питання.

2.19. Особа, яка перебуває на посаді в колегіальному органі, зобов'язана повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів.

2.20. Якщо особа дізнається про конфлікт інтересів безпосередньо перед голосуванням за те чи інше питання, вирішення якого і зумовлює такий конфлікт інтересів, вона невідкладно повідомляє про це колегіальний орган і надалі не бере участі в голосуванні.

2.21. Про конфлікт інтересів такої особи 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.

2.22. У разі якщо неучасть працівника Університету, який 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.

### **3. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ СЛУЖБОВИХ ПОВНОВАЖЕНЬ ЧИ СВОГО СТАНОВИЩА ПРИ ДИСТАНЦІЙНОМУ НАВЧАННІ В УНІВЕРСИТЕТІ**

3.1. Заборона використання службових повноважень для особистих цілей: працівники зобов'язані утримуватися від використання своїх службових повноважень або становища для особистих цілей під час дистанційного навчання.

3.2. Недопущення конфлікту інтересів: працівники не мають допускати ситуацій, коли їхня участь у дистанційній освіті створює конфлікт інтересів між їхнім службовим статусом і особистими амбіціями.

3.3. Обмеження користування ресурсами: використання ресурсів, що належать установі, повинно бути обмеженим лише на цілях, пов'язаних з виконанням службових обов'язків.

3.4. Чесність та прозорість: працівники повинні діяти з чесністю та прозорістю у всіх відносинах під час дистанційного навчання, уникати будь-яких дій, які можуть порушити етичні норми.

3.5. Дотримання процедур і правил: працівники зобов'язані дотримуватися всіх внутрішніх процедур і правил університету під час дистанційного навчання, зокрема, щодо конфіденційності даних і використання ресурсів.

3.6. Виключення впливу на оцінку: працівники не мають зловживати своїм становищем або повноваженнями для впливу на оцінку здобувачів чи результати дистанційного навчання.

3.7. Повідомлення про конфлікт інтересів: у випадку виникнення конфлікту інтересів працівник повинен негайно повідомити відповідні установчі органи чи уповноважену особу.

3.8. Заборона корупції та впливу: працівники зобов'язані утримуватися від будь-яких форм корупції та недопущення будь-якого впливу на здобувачів чи інших учасників дистанційного навчання для особистої вигоди чи підтримки інтересів третіх осіб.

3.9. Повага до іншого статусу: працівники мають поважати права та інтереси інших учасників дистанційного навчання, утримуючись від будь-якої форми використання свого статусу для переваги.

#### **4. ОБМЕЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ**

4.1. Працівники Університету не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. Відносини прямого підпорядкування існують як між працівником та його безпосереднім керівником, так і між працівником та будь-яким його керівником, який має повноваження вирішувати питання (брати участь у вирішенні) прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

4.2. Особи, які претендують на зайняття посад в структурних підрозділах Університету, зобов'язані письмово повідомити про працюючих в Університеті близьких їм осіб.

4.3. У разі виникнення обставин, що порушують вимоги Закону України «Про запобігання корупції», відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.



## **5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ, ДОТРИМАННЯ ОБМЕЖЕНЬ СТОСОВНО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ**

5.1. За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та інших обмежень стосовно запобігання корупції особа може бути притягнута до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності.

5.2. Рішення, прийняті працівниками Університету, на користь особи, від якої вона чи її близькі особи отримали подарунок, вважаються такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів. Такі рішення підлягають скасуванню керівником вищого рівня чи ректором Університету, або можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою зацікавленої особи.

5.3. Незаконне розголошення або використання в інший спосіб працівником Університету у своїх інтересах службової інформації, яка стала йому відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, тягне за собою відповідальність, передбачену чинним законодавством.

5.4. Дисциплінарна відповідальність передбачена за:

- неповідомлення особою безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів;
- невжиття керівником заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого працівника;

5.5. Службове розслідування проводиться:

- для виявлення причин і умов, що сприяли вчиненню правопорушення або невиконання вимог Закону в інший спосіб;
- за рішенням ректора Університету на підставі службової (доповідної) записки керівника структурного підрозділу чи уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції.

## **6. АНТИКОРУПЦІЙНІ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ**

6.1. Учасники освітнього процесу повністю дотримуються основних принципів запобігання корупції, забезпечують регулярну оцінку корупційних ризиків у своїй діяльності, здійснюють відповідні заходи щодо упередження та врегулювання конфлікту інтересів та корупційних дій, що можуть виникнути при виконанні ними своїх обов'язків.

6.2. Учасники освітнього процесу зобов'язані виконувати вимоги Закону України «Про запобігання корупції».

6.3. Учасникам освітнього процесу суворо забороняється прямо чи опосередковано використовувати надані їм службові повноваження чи пов'язані з ними можливості з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або давати обіцянки/пропозиції чи неправомірну вигоду 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.

6.4. За вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень учасники освітнього процесу притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

## **7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

7.1. Стандарт про запобігання і врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів затверджується Вченою радою Університету і вводиться в дію наказом ректора Університету або особою, уповноваженою на виконання його обов'язків.

7.2. Зміни та/або доповнення до Стандарту розглядаються й затверджуються Вченою радою Університету і вводяться в дію наказом ректора Університету або особою, уповноваженою на виконання його обов'язків.