



**Управління освіти і науки
Волинської обласної державної адміністрації
ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КОВЕЛЬСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ»**

НАКАЗ

14 вересня 2026 року

Ковель

№ 142

Про затвердження положення
про запобігання конфлікту інтересів
У діяльності ДНЗ «Ковельський ЦПТО»

На виконання положень Законів України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту», Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 21.10.2022 р. N 13 та Антикорупційної програми ДНЗ «Ковельський центр ПТО»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити положення про запобігання конфлікту інтересів у діяльності ДНЗ «Ковельський центр професійно – технічної освіти» (Додаток 1).
2. Посадовим особам закладу вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у своїй діяльності.
3. Наказ є обов'язковим для виконання всіма структурними підрозділами та працівниками ДНЗ «Ковельський центр ПТО».
4. Контроль за виконанням наказу покласти на уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції Юлію ВАВРЕНЧУК.

Директор

Сергій АНТОНЧУК

Додаток 1

до наказу

№ від 2026р.



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ
ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КОВЕЛЬСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО – ТЕХНІЧНОЇ
ОСВІТИ»**

КОВЕЛЬ 2026

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання конфлікту інтересів у діяльності ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ДНЗ «КОВЕЛЬСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО – ТЕХНІЧНО ОСВІТИ» (далі – положення) розроблено на підставі відповідних положень Законів України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту», Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 21.10.2022 р. N 13 і визначає шляхи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними службових обов'язків та повноважень.

1.2. Терміни, які вживаються в даному положенні:

корупція - використання особою, 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 «Про запобігання коурпції», 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;

потенційний конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона здійснює свою службову чи представницьку діяльність, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень;

приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами;

реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень;

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 - члени сім'ї службової або посадової особи, 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.

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.

Посадові особи, на яких поширюється дія цього положення є:

- директор;
- заступники директора;
- завідувачі кафедр;
- керівники структурних підрозділів;
- члени колегіальних органів;
- інші суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції».

2. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

З метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «КОВЕЛЬСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО -ТЕХНІЧНО ОСВІТИ»

2.7. (далі – Заклад) зобов'язані дотримуватися положень розділу V Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Закону України «Про запобігання корупції».

2.8. 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;
- 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, уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції чи директора, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника (директора) – Національне агентство з питань запобігання корупції або

відповідний орган, 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.

2.9. Посадові особи Закладу 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.

2.10. Директор чи інша посадова особа Закладу, до повноважень якої 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 врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє особу.

2.11. У разі існування в посадовій особі Закладу конфлікту інтересів щодо виконання своїх посадових обов'язків вона звільняється від виконання дій та повноважень, щодо яких виявлено конфлікт інтересів.

2.12. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Закладу, їй необхідно повідомити про це директора чи уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.7. У разі виникнення конфлікту інтересів під час освітнього процесу у взаєминах викладачів і здобувачів освіти – до нього застосовуються ті самі вимоги розділу V Закону України «Про запобігання корупції» та норми цього положення.

3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадовій особі Закладу, яка входить до складу колегіального органу Закладу (стипендіальна комісія, тарифікаційна комісія, комісія по розподілу премій, конкурсна 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».

Про конфлікт інтересів посадовій особі Закладу може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого

безпосередньо стосується питання, що розглядається.

У разі неучасті посадової особи Закладу, 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.

У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб Закладу не в складі колегіального органу, такі посадові особи зобов'язані повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, директора або іншу посадову особу Закладу, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції (Додаток 2).

У випадку повідомлення посадовою особою Закладу про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, останній обов'язково повідомляє про це уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції чи директора Закладу.

Директор або інша посадова особа Закладу, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, 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 відповідну особу.

3.2. 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.

Посадові особи Закладу, 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.

Усунення посадової особи Закладу від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням директора або іншої посадової особи Закладу, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Закладу.

Обмеження доступу посадової особи Закладу до певної інформації здійснюється за рішенням директора або іншої посадової особи закладу, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, 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 Закладу.

Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи Закладу здійснюється за рішенням директора або іншою посадовою особою закладу, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади 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 Закладу.

Службові повноваження здійснюються посадовою особою Закладу 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.

Зовнішній контроль в Закладі здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним директором або іншою посадовою особою закладу, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються особою відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересі;
- виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності працівника, визначеного директором або іншою посадовою особою закладу, до повноважень якої належить

звільнення/ініціювання звільнення з посади.

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, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

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

Переведення посадової особи Закладу на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням директора або іншої посадової особи закладу, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, 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.

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. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

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