

## **ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВИТИ**

**Усатенко О.В.**

*доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри міжнародних відносин і аудиту  
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»  
м. Дніпро, Україна*

Для розвитку якісної освіти в Україні, вирішення конфліктних ситуацій, у тому числі конфлікту інтересів у ЗВО, завжди є на часі, а в умовах війни, потребує особливої уваги. Закон України «Про запобігання корупції» розрізняє два види конфлікту інтересів: потенційний та реальний [1].

Потенційний конфлікт інтересів виникає, коли особа вже має приватний інтерес у сфері, в якій вона здійснює свої офіційні чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень або виконання чи невиконання діяльності, під час здійснення власних повноважень.

Реальний конфлікт інтересів являє собою суперечність інтересів особи та її службових чи представницьких повноважень, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на виконання чи невиконання діяльності щодо здійснення власних повноважень.

Приватним інтересом вважається будь-який майновий чи немайновий інтерес особи. Така зацікавленість може впливати з особистих, родинних, дружніх чи інших відносин, не пов'язаних із роботою з фізичними чи юридичними особами, а також з інших обставин.

Законодавство допускає необмежену кількість обставин і ситуацій, які можуть свідчити про наявність приватного інтересу або викликати його виникнення за певних умов.

Представимо приблизний перелік позаслужбових відносин з фізичними чи юридичними особами, які можуть призвести до виникнення приватного інтересу:

- сімейні стосунки;
- особисті стосунки;
- дружні стосунки;
- стосунки, що пов'язані з участю в політичних або громадських об'єднаннях.

При вирішенні питання про наявність приватного інтересу у сфері службової компетенції як складової конфлікту інтересів, у кожному конкретному випадку, що має місце в межах ЗВО, враховуються конкретні обставини, відносини та зв'язки особи, обсяг її службових повноважень, також слід враховувати наявність повноважень при прийнятті рішень.

Загалом діяльність щодо запобігання та вирішення конфлікту інтересів у ЗВО має ґрунтуватися на таких основних принципах:

- верховенство права;
- законність;
- першочергове застосування антикорупційних заходів, індивідуальна перевірка та оцінка ризику для репутації ЗВО при виявленні та врегулюванні кожного конфлікту інтересів;
- дотримання балансу інтересів ЗВО та працівника в процесі вирішення конфлікту інтересів;
- захист працівника ЗВО від переслідувань, пов'язаних із повідомленням про виявлений конфлікт інтересів з метою його запобігання та вирішення.

Кожен ЗВО має розробити та опублікувати Положення «Про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів», що містить порядок роботи як із працівниками ЗВО, які перебувають у конфлікті інтересів, так і порядок роботи з посадовими особами щодо врегулювання конфлікту інтересів. Це положення є одним із кроків для уникнення конфлікту інтересів.

Тобто самі заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів та порядок їх застосування визначені в Законі «Про запобігання корупції». Але ЗВО враховує специфіку управління конфліктами в освітньому середовищі, формування культури інклюзивного ведення переговорів та стилі поведінки людини в таких ситуаціях, зокрема:

- змагання;
- співпраця;
- компроміс;
- ухиляння;
- пристосування.

Контроль за врегулюванням конфлікту інтересів в ЗВО повинен бути покладено на особу, що призначена керівником ЗВО, на яку покладено конкретні завдання щодо виконання заходів, розроблення проєктів та прийняття рішень у питаннях, пов'язаних із вирішенням конфлікту інтересів.

### **Список використаних джерел:**

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1700-18> (дата звернення: 08.08.2022).