АКАДЕМІЯ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН І ТУРИЗМУ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор Академії праці, соціальних відносин і туризму
Віктор СУХОМЛИН

Політика щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Академії праці, соціальних відносин і туризму

Рішення Вченої ради АПСВТ
від 12. 10. 2026
протокол № 2

Введено в дію
Наказ № 99 від 10. 11. 2026 р.

Київ-2026

1. Загальні положення

1.1. Політика щодо запобігання конфлікту інтересів (далі – Політика) в Академії праці, соціальних відносин і туризму (далі – Академія) розроблена з метою створення умов для прийняття об’єктивних, неупереджених і виважених управлінських рішень, мінімізації ризиків впливу приватних інтересів на службову діяльність та запобігання порушенням вимог антикорупційного законодавства.

1.2. Запобігання та врегулювання ситуацій конфлікту інтересів здійснюється на основі таких принципів:

1.2.1. Обов’язковість інформування: кожен працівник зобов'язаний невідкладно письмово повідомити керівництво про виникнення ситуації, яка має ознаки потенційного або реального конфлікту інтересів.

1.2.2. Недопущення виникнення: реалізація превентивних заходів, самоконтроль та недопущення дій чи ухвалення рішень в умовах, коли особисті інтереси суперечать посадовим обов'язкам.

1.2.3. Індивідуальний підхід: ретельний розгляд, всебічне оцінювання та врахування специфіки кожного окремого випадку для вибору оптимального заходу врегулювання.

1.3. Визначення термінів:

1.3.1. 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.

1.3.2. 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.

1.3.3. 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.

2. Порядок повідомлення про конфлікт інтересів

2.1. Працівники Академії зобов'язані:

2.2.1. Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.2.3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

2.2.4. Письмово повідомити про наявність конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися або повинні були дізнатися про його виникнення.

2.2.5 Вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.2. Адресати повідомлень про конфлікт інтересів:

2.2.1. Працівник Академії повідомляє свого безпосереднього керівника або Уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції (далі – Уповноважений).

2.2.2. Уповноважений Академії у разі виникнення конфлікту у нього особисто письмово повідомляє Ректора.

2.2.3.Ректор Академії у разі виникнення у нього реального або потенційного конфлікту інтересів письмово повідомляє Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) та Президію Федерації профспілок України (ФПУ) як вищий орган управління.

2.3. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів, вона має право звернутися за роз’ясненням до Національного агентства з питань запобігання корупції (далі-НАЗК).

Якщо особа отримала письмове підтвердження від НАЗК про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, навіть якщо у її діях пізніше буде виявлено конфлікт інтересів.

3. Заходи та процедура врегулювання конфлікту інтересів

3.1. Працівники Академії можуть самостійно врегулювати конфлікт інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу, надавши підтверджуючі документи безпосередньому керівнику, Уповноваженому або Ректору.

3.2. Якщо самостійне врегулювання неможливе, застосовується зовнішнє врегулювання. Керівник структурного підрозділу протягом 1 робочого дня вносить Ректору пропозицію про спосіб врегулювання шляхом подання службової записки з обґрунтуванням. Для вибору оптимального шляху керівник підрозділу має право отримати консультацію Уповноваженого.

3.3. Ректор протягом 2 робочих днів після отримання повідомлення приймає остаточне рішення про спосіб зовнішнього врегулювання та письмово інформує про це працівника.

3.4. Зовнішнє врегулювання здійснюється шляхом:

3.4.1. Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті.

3.4.2.Обмеження доступу особи до певної інформації (посадових документів, баз даних тощо).

3.4.3. Перегляду обсягу посадових повноважень особи (довгострокове вилучення певних функцій).

3.4.4.Застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання чи дій.

3.4.5. Переведення особи на іншу посаду в Академії.

3.4.6. Звільнення особи з посади (застосовується як крайній захід, якщо конфлікт має постійний характер, а інші заходи неможливі).

3.5. Усунення працівника Академії від виконання конкретного завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за мотивованим рішенням ректора Академії.

3.6. Обмеження доступу працівника Академії до певної інформації (персональних

даних, відомостей, що становлять комерційну таємницю, службову інформацію чи іншу інформацію з обмеженим доступом) здійснюється за рішенням ректора Академії або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа.

3.7. Перегляд обсягу посадових (посадових) повноважень працівника Академії здійснюється за рішенням ректора Академії або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа.

Такий захід зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів застосовується за сукупності таких умов:

3.7.1. Конфлікт інтересів у діяльності працівника Академії має постійний характер та пов'язаний з конкретним повноваженням особи.

3.7.2. Існує реальна можливість продовження належного виконання працівником посадових завдань у разі такого перегляду.

3.7.3. Існує організаційна та кадрова можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника Академії.

Рішення про перегляд обсягу посадових повноважень оформлюється письмовим наказом (розпорядженням) ректора Академії, що є підставою для внесення відповідних змін до посадової інструкції працівника.

3.8. Застосування зовнішнього контролю здійснюється за розпорядженням Ректора у разі, якщо усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження його доступу до інформації чи перегляд його посадових повноважень є неможливим, у тому числі через відсутність його згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

3.9. Зовнішній контроль в Академії здійснюється за розпорядженням Ректора у таких формах:

3.9.1. Призначення працівника, який перевіряє стан, якість та зміст уже виконаних рішень чи проєктів документів, що розробляються особою в умовах конфлікту інтересів.

3.9.2. Виконання завдань, розгляд справ чи прийняття рішень здійснюються особою безпосередньо в присутності працівника, визначеного Ректором.

3.10. Переведення працівника Академії на іншу посаду у зв’язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням Ректора Академії. Такий захід зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів застосовується за сукупності таких умов:

3.10.1. Конфлікт інтересів у діяльності працівника Академії має постійний характер.

3.10.2. Конфлікт не може бути врегульований шляхом усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження його доступу до інформації, перегляду його повноважень та функцій або позбавлення приватного інтересу.

3.10.3. В Академії наявна вакантна посада, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям працівника.

3.10.4. Переведення на іншу посаду у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється виключно за згодою працівника Академії.

Відповідальність за порушення політики

4.1. Працівники Академії несуть персональну відповідальність за дотримання вимог цієї Політики, Антикорупційної програми Академії та чинного антикорупційного законодавства України.

4.2. Порушенням вимог цієї Політики є:

4.2.1. Неповідомлення або несвоєчасне повідомлення про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів.

4.2.2. Вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

4.2.3. Невиконання рішень Ректора або безпосереднього керівника щодо заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів (зокрема, ухилення від зовнішнього контролю, обмеження доступу до інформації тощо).

4.2.4. Надання завідомо неправдивої інформації про наявність або відсутність приватного інтересу.

4.3. За вчинення порушень, зазначених у пункті 4.2 цієї Політики, до працівників Академії можуть бути застосовані такі заходи дисциплінарного стягнення відповідно до Кодексу законів про працю України (КЗпП):

4.3.1. Догана.

4.3.2. Звільнення з посади (застосовується, якщо конфлікт інтересів унеможливлює подальше виконання працівником своїх трудових обов'язків, або у разі систематичного невиконання розпоряджень керівництва щодо його врегулювання).

4.4. Рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності приймається Ректором Академії на підставі результатів внутрішнього розслідування (перевірки), проведеного за участю Уповноваженого. Перед застосуванням стягнення від працівника в обов'язковому порядку витребовується письмове пояснення.

4.5. Окремо від дисциплінарної відповідальності, у випадках, передбачених чинним законодавством України (якщо посада працівника підпадає під дію Закону України «Про запобігання корупції»), особа може бути притягнута до адміністративної відповідальності (за ст. 172-7 КУпАП) або кримінальної відповідальності згідно із законом.

4.6. Рішення, прийняті працівником Академії в умовах реального конфлікту інтересів, можуть бути скасовані Ректором Академії або визнані недійсними в судовому порядку як такі, що прийняті з порушенням вимог законодавства та інтересів Академії.

Уповноважена особа з питань запобігання корупції Андрій НАСТЮК