

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНІЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

СХВАЛЕНО:
Рішенням Вченої Ради
Протокол від «00» жовтня 2025р.
№ 00/25

Введено в дію наказом
по ХНАДУ
від «00» жовтня 2025 р.

**АНТИКОРУПЦІЙНА ПРОГРАМА
ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНЬОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Харків 2025

АНТИКОРУПЦІЙНА ПРОГРАМА ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНЬОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Розділ 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

I. ЗАСАДИ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ СТАТУТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Харківський національний автомобільно-дорожній університет (далі – університет, ХНАДУ) - юридична особа, яка належить до державної форми власності, управляється Міністерством освіти і науки України, яке реалізує повноваження уповноваженого Кабінетом Міністрів України органу, як центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей;

1.2 Антикорупційна програма Харківського національного автомобільно-дорожнього університету (далі - Програма) розроблена відповідно до статті 19 Закону України «Про запобігання корупції» (далі - Закон) з урахуванням Методології управління корупційними ризиками, затвердженої наказом Національного агентства з питань запобігання корупції (далі - Національне агентство) від 28.12.2021 № 830/21 «Про вдосконалення процесу управління корупційними ризиками», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 17 лютого 2022 року за № 219/37555, наказу МОН від 17.11.2023 № 1411 «Про проведення оцінювання корупційних ризиків у діяльності Міністерства освіти і науки України», наказу МОН від 28.03.2024 року № 408 «Про затвердження Антикорупційної програми Міністерства освіти і науки України на 2024-2026 роки».

Програма ХНАДУ на черговий термін розробляється робочою групою, утвореною розпорядженням ректора, **погоджується конференцією** трудового колективу та вводиться в дію наказом ректора.

Університет, усвідомлюючи відповідальність за утвердження цінностей верховенства права та доброчесності, прагнучі забезпечувати свій сталий розвиток, дбаючи про власну ділову репутацію, а також в інтересах держави та народу України проголошує, що керівництво та працівники ХНАДУ у своїй діяльності, а також у правовідносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами керуються принципом нульової толерантності до корупції у будь-яких її формах та проявах, вживають і в подальшому вживатимуть всіх заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції, передбачених законодавством, та цією Антикорупційною програмою.

Університет заявляє про свою принципову позицію та засуджує корупцію як незаконний та неетичний спосіб ведення діяльності.

Згідно з підпунктом 27 пункту 2.3 розділу 2 «Концепція освітньої діяльності Університету» Статуту Харківського національного автомобільно-дорожнього університету, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки

України від 27.07.2023 року № 913, одним із основних принципів освітньої діяльності Університету є нетерпимість до проявів корупції та хабарництва.

1.3 Метою Антикорупційної програми є:

1) забезпечення дотримання вимог антикорупційного законодавства шляхом реалізації засад антикорупційної політики ХНАДУ;

2) запровадження комплексу додаткових заходів щодо запобігання та протидії корупції, розроблених з урахуванням ідентифікованих корупційних ризиків, задля мінімізації (усунення) корупційних ризиків у діяльності ХНАДУ.

1.4 Антикорупційна політика ХНАДУ ґрунтується на принципах законності, прозорості, доступності, неупередженості, політичної нейтральності, дотримання етичних норм, формування суспільної нетерпимості до корупції та утвердження культури доброчесності.

Також антикорупційна політика університету ґрунтується на необхідності:

1) забезпечення доброчесності працівників університету;

2) забезпечення прозорості діяльності університету;

3) раціонального та ефективного використання бюджетних коштів у сфері освіти і науки.

1.5 Керівництво ХНАДУ (ректор, проректори) реалізує антикорупційну політику університету шляхом:

1) демонстрації лідерської позиції у впровадженні управління корупційними ризиками в усі сфери діяльності ХНАДУ та сприяння поширенню інформації щодо важливості впровадження управління корупційними ризиками в усі сфери діяльності університету;

2) підтримки наряду запобігання і протидії корупції в діяльності ХНАДУ та демонстрації власним прикладом доброчесної поведінки з метою формування у працівників університету нульової толерантності до корупції;

3) прийняття нормативно-правових та організаційно-розпорядчих актів із питань запобігання та протидії корупції, у тому числі Антикорупційної програми та змін до неї;

4) забезпечення функціонування у структурі ректорату ХНАДУ сектору (уповноваженої\відповідальної особи) з питань запобігання та виявлення корупції (далі – Уповноважений) та забезпечення його організаційними, матеріальними та іншими ресурсами, достатніми для ефективного виконання покладених на нього завдань; забезпечення гарантій незалежності та періодичного підвищення кваліфікації Уповноваженого;

5) здійснення загального керівництва та контролю за виконанням Антикорупційної програми;

6) прийняття рішення щодо проведення оцінювання корупційних ризиків у діяльності ХНАДУ, утворення робочої групи, наділення її відповідними повноваженнями, забезпечення ресурсами, необхідними для ефективного з управління корупційними ризиками та сприяння постійному вдосконаленню процесів управління корупційними ризиками;

7) подання щороку до 01 квітня декларації, як особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (далі декларація), за минулий рік;

7) своєчасного реагування на можливі факти порушення

Антикорупційної програми, корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону.

1.6 Обов'язки, права Уповноваженого регулюються Положенням про Уповноваженого та посадовою інструкцією, затвердженими ректором в порядку, встановленому в університеті.

Гарантії незалежності Уповноваженого передбачені **пунктами 11.1 - 11.6** Розділу III «Порядок виконання, контролю і відповідальність за невиконання антикорупційної програми» цієї Програми.

1.6.1 Основними завданням Уповноваженого є:

1) розроблення, організація та контроль за проведенням заходів щодо запобігання корупційним правопорушенням та правопорушенням, пов'язаним з корупцією;

2) організація роботи з оцінки корупційних ризиків у діяльності університету, підготовки заходів щодо їх усунення, внесення ректору відповідних пропозицій;

3) надання методичної та консультаційної допомоги з питань додержання законодавства щодо запобігання корупції;

4) здійснення заходів з виявлення конфлікту інтересів, сприяння його врегулюванню;

5) перевірка факту подання керівництвом ХНАДУ декларацій та повідомлення Національного агентства про випадки неподання чи несвоєчасного подання таких декларацій у визначеному відповідно до Закону порядку;

6) здійснення в межах компетенції контролю за дотриманням антикорупційного законодавства в університеті, структурних підрозділах;

7) розгляд в межах компетенції повідомлень про порушення вимог Закону;

8) здійснення в межах компетенції повноважень у сфері захисту викривачів відповідно до Закону;

9) інформування ректора, Національного агентства або інших спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції про факти порушення законодавства у сфері запобігання і протидії корупції.

1.7 Завдання *працівників ХНАДУ* у запобіганні та протидії корупції в університеті:

1) дотримання Антикорупційної програми під час виконаній посадових обов'язків;

2) забезпечення нульової толерантності до корупції особистим прикладом доброчесної поведінки;

3) здійснення в межах компетенції антикорупційної політики ХНАДУ, позначеній у цій Антикорупційній програмі та недопущення корупційних ризиків;

4) проходження періодичного навчання з питань запобігання та протидії корупції;

5) повідомлення в установленому законодавством порядку про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону.

1.8 Норми професійної етики

1.8.1 Ректор ХНАДУ, члени колегіальних органів управління, керівники

структурних підрозділів, Уповноважений, працівники та представники ХНАДУ під час виконання своїх посадових (договірних) обов'язків:

1) неухильно додержуються загальноновизнаних етичних норм поведінки та **вимог кодексу етики ХНАДУ**; **Такий Кодекс є в Стандарті про академічну доброчесність, тому треба конкретизувати.**

2) толерантно і з повагою ставляться до політичних поглядів, ідеологічних та релігійних переконань інших осіб;

3) діють, незважаючи на особисті інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання;

4) не розголошують і не використовують конфіденційної інформації, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх посадових (договірних) обов'язків, крім випадків, встановлених законодавством;

5) фахово, вчасно, результативно і відповідально виконують посадові (договірні) обов'язки, рішення та доручення колегіальних органів управління та керівників, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, та не допускають зловживань та неефективного використання коштів і майна ХНАДУ;

6) після звільнення або іншого припинення співробітництва з ХНАДУ розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, в тому числі конфіденційну, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених законом.

1.8.2 Уповноважений, керівники структурних підрозділів, працівники ХНАДУ, не можуть бути звільнені, притягнуті до дисциплінарної відповідальності за відмову від участі в корупційних діях, навіть якщо така відмова може призвести до втрати ХНАДУ конкурентної\потенційної переваги\вигоди.

1.9 Антикорупційна програма:

- є обов'язковою для виконання ректором, колегіальними органами управління, посадовими особами усіх рівнів, працівниками, представниками ХНАДУ та особами, які проходять навчання у ХНАДУ (здобувачі) чи виконують певну роботу (у тому числі на умовах сумісництва та на підставі цивільно-правових договорів, укладених з ХНАДУ);

- є обов'язковою для усіх суб'єктів господарювання, з якими ХНАДУ здійснює співробітництво в усіх галузях діяльності;

- застосовується у всіх сферах діяльності ХНАДУ, у тому числі у відносинах із діловими партнерами, офіційними особами, органами державної влади та органами місцевого самоврядування, іншими юридичними та фізичними особами;

- є обов'язковою складовою правил внутрішнього трудового розпорядку ХНАДУ, положень про структурні підрозділи, всіх трудових договорів, у тому числі контрактів, та посадових інструкцій;

- є у постійному відкритому доступі для працівників, посадових осіб усіх рівнів, органів управління, представників ХНАДУ, а також для її ділових партнерів.

За результатами оцінки виконання Антикорупційної програми ХНАДУ встановлено, що загальний прогрес її виконання становить 100%. Про

ефективність її виконання свідчить те, що у звітному періоді (як і в попередньому) працівники університету не притягались до відповідальності за вчинення корупційних правопорушень або правопорушень, пов'язаних з корупцією. **Оставьте, або відкоригуйте це, якщо треба. Я взяла взірець з наказу МОН.**

1. 10 Внесення змін до цієї Програми

1.10.1 Ця Програма переглядається у таких випадках:

1) за результатами:

- оцінювання корупційних ризиків у діяльності ХНАДУ;
- здійснення нагляду і контролю за дотриманням цієї Програми, а також оцінки результатів впровадження передбачених нею заходів;

2) у разі внесення до законодавства, в тому числі антикорупційного, змін, які впливають на діяльність ХНАДУ;

3) у разі змін в організаційній структурі ХНАДУ (за необхідності).

1.10.2 Ініціатором внесення змін до цієї Програми може бути Уповноважений, ректор (проректор), керівники структурних підрозділів, працівники ХНАДУ. Пропозиції щодо внесення змін до цієї Програми подаються Уповноваженому, який їх вивчає, систематизує, надає пропозиції.

1.10.3 Ректор ХНАДУ, отримавши від Уповноваженого узагальнення пропозицій щодо внесення змін до цієї Програми, ініціює проведення їх відкритого обговорення працівниками (трудовим колективом).

У випадках, коли Уповноважений наполягає на терміновому внесенні певних змін до цієї Програми, ректор ХНАДУ у найкоротший строк, але не пізніше 10 днів з дня надходження таких пропозицій, ініціює проведення відповідного обговорення.

У разі схвалення пропозицій щодо внесення змін до цієї Програми працівниками конференцією трудового колективу ХНАДУ, ректор своїм розпорядженням вводить в дію нову редакцію Програми.

Зміни до цієї Програми не можуть встановлювати стандарти та вимоги нижчі, ніж передбачені Законом України «Про запобігання корупції»

2 УПРАВЛІННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

2.1 Для ефективного запобігання корупції у своїй діяльності ХНАДУ застосовує ризик - орієнтований підхід та створює систему управління ризиками, яка передбачає здійснення регулярного оцінювання корупційних ризиків, впливу яких може зазнавати діяльність ХНАДУ, вжиття заходів, необхідних та достатніх для їх усунення або мінімізації, їх подальшого моніторингу та контролю, а також оновлення існуючих антикорупційних заходів відповідно до змін внутрішнього та зовнішнього середовища діяльності ХНАДУ.

2.1.1 ХНАДУ здійснює періодичне оцінювання корупційних ризиків у своїй діяльності, метою якого є:

- 1) ідентифікація внутрішніх та зовнішніх корупційних ризиків у статутній діяльності ХНАДУ;
- 2) оцінка достатності, відповідності та ефективності існуючих заходів для належного запобігання, усунення або мінімізації ідентифікованих корупційних ризиків;

- 3) аналіз та оцінка (визначення рівнів) виявлених корупційних ризиків;
- 4) визначення за пріоритетом високо ризикових видів господарської діяльності з урахуванням характеру та ступеня вразливості цього виду діяльності до корупційних ризиків, рівнів оцінених корупційних ризиків;
- 5) розробка заходів з метою ефективного усунення або мінімізації корупційних ризиків у діяльності ХНАДУ.

2.1.2 Організацію проведення періодичного оцінювання корупційних ризиків у внутрішній діяльності ХНАДУ може здійснюватися за пропозицією Уповноваженого в порядку, встановленому цією програмою.

Зовнішнє оцінювання корупційних ризиків може здійснюватися шляхом залучення аудиторських, юридичних, консалтингових організацій або незалежними експертами.

2.2 До організаційно-підготовчих заходів щодо оцінки корупційних ризиків у діяльності ХНАДУ належать:

- 1) прийняття рішення про проведення оцінки корупційних ризиків у діяльності Університету.

З метою встановлення ймовірності вчинення корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень працівниками ХНАДУ, встановлення причин, умов та наслідків можливого вчинення таких правопорушень, а також аналізу ефективності існуючих заходів контролю, спрямованих на запобігання реалізації корупційних ризиків, прийнято рішення про проведення оцінювання корупційних ризиків у діяльності університету у *форматі самооцінювання*.

- 2) формування та затвердження складу робочої групи з оцінювання корупційних ризиків університету (далі - робоча група).

З метою залучення представників громадськості та колегіальних органів, які володіють знаннями про внутрішнє і зовнішнє середовище університету та мають досвід у сфері його діяльності та/або у сфері запобігання та/або протидії корупції, до процесу оцінювання корупційних ризиків у діяльності ХНАДУ Вчена рада ХНАДУ розміщує оголошення із зазначенням строку та способу надання переліку таких кандидатур.

Вчена рада затверджує Положення про робочу групу та склад робочої групи, до котрої включено представників структурних підрозділів, які володіють знаннями про особливості організаційно-управлінської діяльності ХНАДУ та які за своїми діловими, моральними якостями та професійним рівнем здатні виконувати обов'язки членів робочої групи і забезпечити об'єктивні та неупереджені результати оцінювання корупційних ризиків. Рішення Вченої ради вводиться в дію наказом ректора.

- 3) розробка та затвердження Плану оцінювання корупційних ризиків у діяльності університету, проведення вступного тренінгу, узгодження організаційні питання діяльності Робочої групи покладається на голову.

2.3 Дослідження середовища університету та визначення обсягу оцінювання корупційних ризиків.

Під час дослідження середовища ХНАДУ та визначення обсягу оцінювання корупційних ризиків Робоча група визначає функції структурних підрозділів та активи університету, що становлять значну економічну цінність, встановлює внутрішні та зовнішні заінтересовані сторони ХНАДУ, аналізує характер їх відносин з університетом, формує перелік нормативно-правових актів та розпорядчих документів, що регулюють діяльність університету, а

також збирає та аналізує інформацію про інші фактори середовища ХНАДУ та визначено потенційно вразливі до корупції функції та процеси.

2.3.1 Джерелами інформації, які використовувалися під час оцінювання корупційних ризиків, є:

- 1) результати оцінювання корупційних ризиків за попередній період, заходів впливу на них, оцінки ефективності їх виконання;
- 2) опитування (анкетування) зовнішніх та внутрішніх заінтересованих сторін; стратегічні плани діяльності, плани реформування, програми розвитку, нові проекти, та програмні документи ХНАДУ;
- 3) результати аудитів, перевірок, проведених щодо ХНАДУ;
- 4) звернення та скарги на діяльність університету та його окремих працівників;
- 5) матеріали дисциплінарних проваджень, службових розслідувань;
- 6) рішення суду у справах про притягнення працівників університету до адміністративної, кримінальної відповідальності за вчинення корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень;
- 7) рішення суду у кримінальних, адміністративних, господарських справах, учасником яких було ХНАДУ, його окремі працівники;
- 8) відомості, які містяться у відкритих інформаційних системах, реєстрах і базах даних, у тому числі у Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення;
- 9) аналітичні матеріали Національного агентства щодо аналізу корупційних ризиків;
- 10) відомості із засобів масової інформації, соціальних мереж, інших відкритих джерел інформації про можливі факти вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень працівниками університету.

2.3.2 Під час оцінювання корупційних ризиків застосовувалися такі методи і способи:

- 1) аналіз джерел інформації;
- 2) аналіз нормативно-правових актів та розпорядчих документів, що регулюють діяльність університету;
- 3) метод Делфі (анонімне анкетування серед зовнішніх та внутрішніх заінтересованих сторін);
- 4) моделювання способів вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.

2.3.3 На підставі зібраних та задокументованих відомостей Робочою групою визначено потенційно вразливі до корупції функції та процеси у діяльності ХНАДУ, а саме:

- 1) забезпечення формування та реалізація державної політики у сферах освіти і науки, наукової, науково-технічної діяльності та інноваційної діяльності в зазначених сферах, трансферу (передачі) технологій;
- 2) забезпечення проведення конкурсного відбору проектів фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок;
- 3) проведення конкурсного відбору та фінансування проектів прикладних досліджень з розроблення наукових засад державної політики у сферах освіти і науки, інноваційної діяльності в зазначених сферах;
- 4) розгляд атестаційних матеріалів щодо присвоєння науковим і

науково-педагогічним працівникам вчених звань професора, доцента і старшого дослідника;

5) організація та забезпечення експертизи дисертацій та атестаційних справ здобувачів наукових ступенів доктора філософії;

6) проведення ліцензування провадження освітньої діяльності та здійснення контролю за дотриманням та виконанням університетом ліцензійних умов у сфері вищої освіти;

7) управління фінансами;

8) управління персоналом;

9) публічні закупівлі;

10) ведення бухгалтерського обліку;

11) внутрішній аудит;

12) організація роботи із запобігання та виявлення корупції.

2.4 Ідентифікація, аналіз, визначення рівнів корупційних ризиків.

За результатами ідентифікації корупційних ризиків, Робоча група здійснює їх визначення та опис, визначає виконавців, строки (терміни), індикатор виконання.

Результати ідентифікації корупційних ризиків, рівні імовірності реалізації, наслідків від реалізації та рівні корупційних ризиків, а також заходи впливу на корупційні ризики та етапи їх виконання зазначаються у реєстрі ризиків Антикорупційній програмі (додаток 1). За результатами проведеного аналізу корупційних ризиків у діяльності університету, Робоча група присвоює кожному корупційному ризику відповідний рівень: низький, середній або високий. Визначення рівнів корупційних ризиків базується на експертній оцінці членів Робочої групи

2.4.1 Реєстр ризиків повинен містити:

1) ідентифіковані корупційні ризики, сфери (напрями) статутної діяльності ХНАДУ, у яких вони ідентифіковані, їхні описи, джерела, існуючі заходи контролю, оцінку їхньої достатності, відповідності та ефективності;

2) рівні виявлених корупційних ризиків;

3) пропозиції щодо заходів із усунення або мінімізації виявлених корупційних ризиків (у тому числі, оновлених/нових антикорупційних заходів на рівні ХНАДУ та/або на рівні видів статутної діяльності, термінів (строків) їх виконання, відповідальних підрозділів/виконавців, необхідних ресурсів, індикаторів виконання).

Реєстр ризиків після його оформлення за результатами оцінювання корупційних ризиків затверджується ректором ХНАДУ, який забезпечує вжиття передбачених ним заходів, у тому числі шляхом оновлення існуючих антикорупційних заходів, та виділяє для цього необхідні ресурси.

Реєстр ризиків розміщується на веб-сайті ХНАДУ для ознайомлення усіма зацікавленими особами.

Уповноважений здійснює моніторинг виконання заходів із усунення або мінімізації виявлених корупційних ризиків, готує та подає звітність щодо стану виконання заходів у порядку та строки, визначені цією Програмою.

3 ПРОСВІТНИЦЬКІ ЗАХОДИ

3.1 Навчання та заходи з поширення інформації щодо програм антикорупційного спрямування.

З метою формування антикорупційної культури, забезпечення базових знань та підвищення обізнаності у сфері запобігання та протидії Уповноважений відповідно до функціональних обов'язків, визначених посадовою інструкцією, затвердженою ректором, на постійній основі надає колективу університету методичну та консультаційну допомогу з питань додержання вимог антикорупційного законодавства, проводить організаційну та роз'яснювальну роботу із запобігання корупції.

Уповноважений здійснює в межах повноважень заходи з поширення інформації щодо програм антикорупційного спрямування шляхом:

1) забезпечення оприлюднення Антикорупційної програми на офіційному веб-сайті університету;

2) проведення консультативно-роз'яснювальної роботи серед керівництва, колегіальних органів ХНАДУ;

3) доведення до відома працівників університету роз'яснень і методичних рекомендацій, розроблених Національним агентством, а також інформації про внесення змін до антикорупційного законодавства.

3.1.1 У разі наявності питань щодо роз'яснення окремих положень цієї Програми ректор, члени колегіальних органів управління, посадові особи усіх рівнів, працівники та представники ХНАДУ можуть звернутися до Уповноваженого за отриманням усного або письмового роз'яснення або консультації.

Уповноважений надає роз'яснення або консультацію у розумний строк, але не більше 10 днів від дня отримання звернення. Якщо у вказаний строк надати роз'яснення або консультацію неможливо, Уповноважений може продовжити строк розгляду звернення, про що обов'язково повідомляється особа, яка звернулася за роз'ясненням або консультацією. Загальний строк розгляду звернення не може перевищувати 30 днів від дня його отримання Уповноваженим.

Уповноважений узагальнює найпоширеніші питання, з яких до нього звертаються, відповіді на них та розміщує узагальнені роз'яснення (консультації, тощо) інформаційного характеру на загальнодоступних для працівників ХНАДУ ресурсах та/або поширює їх іншим чином (наприклад, засобами електронної пошти). Уповноважений може обирати інші форми надання роз'яснень та консультацій з питань виконання цієї Програми та антикорупційного законодавства (пам'ятки, керівництва, відео-звернення тощо).

Крім цього, з метою утвердження нетерпимості до корупції та формування у працівників університету теоретичних та практичних знань щодо явища корупції, механізмів запобігання та протидії корупції, а також належного застосування вимог антикорупційного законодавства, у термін дії Програми заплановано проведення навчань згідно з планом-графіком проведення навчань та заходів з поширення інформації щодо програм антикорупційного спрямування, який щорічно вводиться в дію наказом ректора після затвердження Вченою радою (або «який щорічно затверджується розпорядженням ректора»).

3.1.2 Університет забезпечує періодичне підвищення кваліфікації (навчання) ректора, Уповноваженого, членів органів управління, Робочої групи, посадових осіб усіх рівнів. Ректор ХНАДУ та Уповноважений

проходять підвищення кваліфікації (навчання) з питань запобігання та виявлення корупції не рідше одного разу на 2 роки.

3.1.3 Антикорупційні навчальні програми (базові та поглиблені) реалізуються як дистанційно, так і очно за підсумками:

- 1) результатів проведених перевірок та внутрішніх розслідувань;
- 2) результатів перевірок дотримання антикорупційного законодавства, проведених Національним агентством з питань запобігання корупції та іншими контролюючими органами, на які законодавством покладено обов'язок проведення перевірок.

У разі виявлення фактів вчинення корупційних правопорушень у діяльності ХНАДУ Уповноважений формує список працівників, які повинні пройти обов'язкове позачергове навчання, а також формує і реалізує відповідну навчальну програму. Навчання завершується тестуванням осіб, які брали у ньому участь, на рівень засвоєння навчальної інформації або іншим способом вихідного контролю знань.

Уповноважений здійснює облік заходів із підвищення кваліфікації у сфері запобігання та виявлення корупції, облік присутніх на таких заходах та оцінку їх ефективності.

У разі організації Національним агентством, Міністерством юстиції України, МОН навчальних заходів, що стосуються запобігання і протидії корупції (круглих столів, нарад, семінарів, тренінгів тощо) Уповноважений організує участь працівників у таких навчаннях.

Розділ II ФОРМУВАННЯ НЕТЕРПИМОСТІ ДО КОРУПЦІЇ ТА СЛІДУВАННЯ ДОБРОЧЕСНИМ СТРАТЕГІЯМ ПОВЕДІНКИ

4 ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

4.1 ХНАДУ прагне забезпечити, щоб конфлікт інтересів не мав несприятливого впливу на інтереси ХНАДУ, а також інтереси її клієнтів/замовників шляхом запобігання, виявлення та врегулювання конфліктів інтересів.

4.2 Врегулювання ситуацій конфлікту інтересів здійснюється з урахуванням наступних принципів:

- 1) обов'язковість інформування працівниками про ситуації, що мають ознаки конфлікту інтересів;
- 2) недопущення виникнення конфлікту інтересів;
- 3) індивідуальний підхід при розгляді та оцінюванні кожного окремого випадку, що має ознаки конфлікту інтересів.

4.3 Працівники ХНАДУ зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дня, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово (у тому числі з використанням електронного зв'язку) повідомити про це свого безпосереднього керівника структурного підрозділу та Уповноваженого, не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.

У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у ректора ХНАДУ, працівник повідомляє про це Уповноваженого

У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у Уповноваженого він повідомляє про це ректора ХНАДУ та МОН України, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади ректора ХНАДУ.

4.4 Безпосередній керівник структурного підрозділу працівника, отримавши інформацію про реальний або потенційний конфлікт інтересів, протягом двох робочих днів приймає з урахуванням рекомендацій Уповноваженого рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника.

Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів у підлеглого йому працівника (у тому числі у разі самотійного виявлення конфлікту інтересів, наявного у підлеглої йому особи, без здійснення нею відповідного повідомлення), зобов'язаний інформувати Уповноваженого та вжити заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачені цією програмою.

4.5 Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів (окремо або в поєднанні):

1) усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

3) обмеження доступу працівника до певної інформації;

4) перегляду обсягу посадових (функціональних) обов'язків працівника;

5) пропозиція переведення працівника на іншу посаду;

6) звільнення працівника в порядку, встановленому законодавством.

4.6 Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій осіб встановлюються Уповноваженим з урахуванням таких вимог:

1) переведення працівника на іншу посаду застосовується лише за його згодою у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у діяльності працівника має постійний характер і не може бути врегульований іншим шляхом та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям працівника;

2) звільнення працівника із займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди працівника на переведення або на позбавлення приватного інтересу;

3) у разі виникнення потенційного або реального конфлікту інтересів у представника ХНАДУ припиняє правовідносини із ним. У разі якщо конфлікт інтересів у представника ХНАДУ має постійний характер, представник ХНАДУ підлягає занесенню до переліку осіб, послуги яких не підлягають використанню та/або на користь яких не здійснюються платежі.

4.7 Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності ректора ХНАДУ приймається особою або органом (у тому числі колегіальним), до повноважень якої (якого) належить звільнення/ ініціювання звільнення з

посади ректора ХНАДУ, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення. Про прийняте рішення невідкладно повідомляються особа, якої воно стосується, та Уповноважений.

4.8 Працівники ХНАДУ можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів безпосередньому керівнику та Уповноваженому.

Ректор ХНАДУ може самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів Уповноваженому, а також особі або органу (у тому числі колегіальному), до повноважень якої (якого) належить звільнення / ініціювання звільнення з посади ректора ХНАДУ.

4.9 У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу колегіального органу (органу управління ХНАДУ, комісії, робочої групи, тендерного комітету тощо), під час вирішення питання цим органом така особа письмово повідомляє про це відповідний підрозділ та Уповноваженого.

Зазначеній особі забороняється:

- 1) брати участь у підготовці документів для прийняття рішення колегіальним органом із відповідного питання;
- 2) брати участь у розгляді (обговоренні) відповідного питання;
- 3) голосувати з відповідного питання.

У разі якщо неучасть члена колегіального органу ХНАДУ призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймає відповідний колегіальний орган.

Зовнішній контроль здійснюється шляхом участі Уповноваженого в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

4.10 Типовими ситуаціями прояву конфлікту інтересів можуть бути:

1) участь у прийнятті або прийнятті рішення про укладення трудового договору, просування по роботі, визначення умов оплати праці та застосування заходів матеріального заохочення, накладення стягнень стосовно своєї близької особи;

2) укладення від імені ХНАДУ правочинів із близькими особами;

3) участь особи, на яку поширюються вимоги цієї Програми, у прийнятті або не прийнятті рішення, яке може вплинути на отримання переваг іншим суб'єктом господарювання, над бізнес-рішеннями якого така особа або її близька особа здійснюють фактичний контроль, у якій така особа, її близька особа є працівниками, отримують або отримували винагороду чи подарунки, проходили або проходять навчання;

4) реєстрація особою, на яку поширюються вимоги цієї Програми, фізичною особою – підприємцем або утворення такою особою юридичної особи, яка надає послуги/виконує роботи, ідентичні тим, що надає/виконує ХНАДУ;

5) виконання функцій в іншій юридичній особі, чий інтереси можуть вступати в конфлікт з інтересами ХНАДУ;

6) прийняття або участь у прийнятті особою, на яку поширюються вимоги цієї Програми, рішень щодо себе самого(ї), зокрема стосовно оплати

праці, надання будь-якої вигоди матеріального чи нематеріального характеру, проведення внутрішнього/службового розслідування.

5 ВЗАЄМОДІЯ З ДІЛОВИМИ ПАРТНЕРАМИ

5.1 ХНАДУ прагне здійснювати співпрацю з діловими партнерами, які здійснюють свою діяльність законно та етично, взаємодія з якими не несе корупційних ризиків для ХНАДУ.

5.2 ХНАДУ інформує ділових партнерів до встановлення ділових відносин з ними про принципи та вимоги ХНАДУ у сфері запобігання та протидії корупції, які передбачені цією Програмою, іншими нормативами, розробленими на її виконання, в тому числі про процедуру перевірки ділових партнерів.

5.3 ХНАДУ здійснює перевірку потенційних ділових партнерів (до дати укладення правочинів) і наявних ділових партнерів (після встановлення правовідносин з ними).

Перевірку потенційних або наявних ділових партнерів ХНАДУ здійснює Уповноважений. До здійснення перевірки можуть також залучатися інші структурні підрозділи ХНАДУ.

Критерії, підстави, процедура та періодичність здійснення перевірки ділових партнерів ХНАДУ визначаються у внутрішніх документах ХНАДУ, які розробляє Уповноважений та затверджує ректор ХНАДУ.

Процедури перевірки, періодичність здійснення перевірок та критерії відбору ділових партнерів визначаються залежно від сфери та місця здійснення діяльності, структури ХНАДУ, характеру та рівня корупційних ризиків, які можуть виникнути у відносинах із діловим партнером.

5.3.1 Перевірка ділових партнерів ХНАДУ здійснюється з метою:

- перевірки ділової репутації ділового партнера на предмет толерантності до корупції, а саме: чи має діловий партнер репутацію суб'єкта, діяльність якого пов'язана з корупцією (навіть за відсутності відповідних судових рішень), та чи не буде діловий партнер виступати посередником для передачі третім особам (або для отримання від третіх осіб) неправомірної вигоди;

- перевірки наявності у ділового партнера антикорупційної програми (або інших політик антикорупційного спрямування), стану її (їх) фактичного виконання, готовності (або відмови) дотримуватися принципів та вимог ХНАДУ, а також антикорупційного законодавства;

- виявлення можливих корупційних ризиків у зв'язку з укладенням (виконанням) правочину;

- мінімізації ймовірності вчинення або перевірки можливих фактів вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення антикорупційного законодавства під час встановлення та/або реалізації правовідносин з діловим партнером.

5.3.2 У разі наявності обґрунтованих сумнівів у діловій репутації ділового партнера, що може призвести до корупційних ризиків для ХНАДУ, університет залишає за собою право відмовити діловому партнеру у встановленні/продовженні ділових відносин з урахуванням вимог законодавства, зокрема Закону України «Про публічні закупівлі».

Матеріали перевірки ділових партнерів зберігаються не менше ніж 5

років.

5.3.3 До договорів (контрактів), які ХНАДУ укладає з діловими партнерами, включаються антикорупційні застереження. Метою антикорупційного застереження є надання ХНАДУ гарантій дотримання антикорупційного законодавства, яке на неї поширюється, та отримання аналогічних гарантій від ділового партнера.

Редакції антикорупційних застережень розробляються Уповноваженим з урахуванням сфер діяльності ХНАДУ.

6 ПОЛІТИКА ТА ПРОЦЕДУРИ ДІЛОВОЇ ГОСТИННОСТІ. ПОДАРУНКИ

6.1 ХНАДУ з урахуванням вимог законодавства визначає загальну політику та процедури надання і приймання ділової гостинності та подарунків.

6.2 Ректор, члени колегіальних органів управління, посадові особи усіх рівнів, працівники, представники ХНАДУ зобов'язані утримуватися від пропозиції ділової гостинності, подарунків офіційним особам, їх близьким особам, фактичним або потенційним діловим партнерам, їх працівникам або представникам, якщо така ділова гостинність, подарунки можуть бути розцінені як спонукання або готовність до вчинення корупційного правопорушення, пов'язаного з діяльністю ХНАДУ.

6.3 Дарування та отримання подарунків, а також надання і приймання ділової гостинності у межах установлення чи підтримання ділових відносин або для досягнення іншої мети діяльності ХНАДУ допускається, якщо воно відповідає сукупності таких критеріїв:

- не має на меті вплив на об'єктивність будь-якого рішення щодо укладення правочинів, надання чи отримання послуг, інформації, будь-яких інших переваг для ХНАДУ;
- не є прихованою неправомірною вигодою (наприклад, для того, щоб одержати або продовжувати одержувати комерційні замовлення або неналежну перевагу);
- особа не є здобувачем вищої освіти (не залежно від умов оплати, наявності пілг, встановлених законодавством, тощо);
- відповідає загальновизнаним уявленням про гостинність (наприклад, подарунком є сувенірна продукція);
- не заборонено законодавством держави, в якій вони надаються та/або приймаються;
- вартість не перевищує меж, установлених законодавством та ХНАДУ;
- не заборонено відповідно до внутрішніх документів організації одержувача і не перевищує встановлену такими документами вартість;
- розголошення про подарунок, ділову гостинність не створить ризику для ділової репутації ХНАДУ або того, хто одержав подарунок, ділову гостинність;
- подарунки, ділова гостинність є обґрунтованими, ненадмірними і доречними в контексті встановлення/підтримання ділових відносин.

6.4 Не допускається дарування та отримання подарунків у вигляді грошових коштів (готівкових або безготівкових), еквіваленту грошових коштів (подарункові картки або подарункові ваучери).

У разі наявності сумнівів щодо прийнятності подарунка, ділової гостинності працівники повинні звернутися до Уповноваженого в порядку, визначеному цією Програмою, для отримання консультації та/або роз'яснення.

6.5 Про факти надання (здійснення) або отримання подарунка/ділової гостинності в рамках загальновизнаних уявлень про гостинність ректор, члени колегіальних органів управління, посадові особи усіх рівнів, працівники, представники ХНАДУ протягом одного робочого дня повідомляють Уповноваженого доступним для них способом.

7 БЛАГОДІЙНА ТА СПОНСОРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

7.1 ХНАДУ може отримувати благодійну та спонсорську діяльність у разі відсутності заборон, встановлених законодавством та внутрішніми документами ХНАДУ. (Тут повинно бути посилання на стандарт про порядок отримання, розподілу та обліку благодійної та спонсорської допомоги)

Прийом благодійних внесків від інших фізичних та юридичних осіб здійснювати виключно на добровільній основі з обов'язковим оформленням відповідної документації та бухгалтерським обліком і забезпечити систематичне інформування громадськості про їх використання.

7.2 Університет отримує благодійну та спонсорську діяльність відповідно до законодавства та за умови відсутності обґрунтованого висновку Уповноваженого про наявність корупційних ризиків, який здійснює попередню перевірку запропонованої благодійної, спонсорської діяльності та погоджує проекти правочинів щодо отримання благодійної, спонсорської допомоги для того, щоб впевнитися, що благодійна, спонсорська допомога не використовується як неправомірна вигода або з іншою незаконною метою.

7.3 Отримання благодійної, спонсорської допомоги ХНАДУ забороняється, якщо:

- особа є здобувачем вищої освіти (не залежно від умов оплати, наявності пілґ, встановлених законодавством, тощо);
- її здійснення є умовою укладення будь-якого правочину, ухвалення рішення колегіальним органом управління;
- діловий партнер/офіційна особа наполягає на здійсненні того чи іншого виду благодійної та/або спонсорської діяльності виключно через конкретну організацію;
- вона здійснюється з метою впливу на посадову особу або для будь-якої неправомірної вигоди для ХНАДУ зі сторони ділових партнерів;
- інших умов, встановлених законодавством.

7.4 Основними інструментами здійснення ХНАДУ контролю за благодійною та спонсорською діяльністю можуть бути:

- перевірка потенційних надавачів благодійної та спонсорської допомоги в порядку, який застосовується законодавством для перевірки ділових партнерів, або в іншому порядку, встановленому ХНАДУ;
- попереднє погодження з Уповноваженим благодійних та спонсорських проектів і правочинів;
- процедури моніторингу цільового використання благодійної та спонсорської допомоги;
- публічне оприлюднення, в порядку, передбаченому ХНАДУ, інформації про здійснення благодійної та спонсорської допомоги з метою

забезпечення громадського контролю (у разі відсутності заборон, встановлених законодавством).

8 ПІДТРИМКА ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ

8.1 ХНАДУ не здійснює підтримку політичних партій, всебічно підтримує принцип неутручання політичних партій в освітній процес як одну з засад державної політики у сфері освіти та один із принципів освітньої діяльності (стаття 6 Закону України “Про освіту”).

9 ПЕРЕВІРКА КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ

9.1 ХНАДУ з метою реалізації цієї Програми в рамках процедур добору персоналу здійснює перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків.

9.2 Перевірка кандидатів на посади проводиться з метою:

- встановлення, чи не викликає укладення трудового договору з кандидатом корупційні ризики для ХНАДУ;
- встановлення, чи не призведе укладення трудового договору з кандидатом до порушення антикорупційного законодавства;
- переконання у тому, що кандидат зобов’язується дотримуватися вимог цієї Програми.

Рішення про укладення трудового договору приймається керівництвом університету з урахуванням вимог антикорупційного законодавства.

9.3 Перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків, здійснює Уповноважений. За результатами перевірки Уповноважений готує для ректора ХНАДУ обґрунтований висновок при наявності корупційних ризиків.

9.4 Порядок здійснення перевірки кандидатів на вакантні посади та перелік посад, що вразливі до корупційних ризиків, визначає ХНАДУ. (Тут краще зробити посилання на стандарт ХНАДУ про конкурс – там повинно це бути).

9.5 Матеріали перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків, зберігаються в особових справах протягом всього строку їх архівного зберігання.

Розділ III ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ, КОНТРОЛЮ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕВИКОНАННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

10 ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО МОЖЛИВІ ФАКТИ КОРУПЦІЙНИХ АБО ПОВ’ЯЗАНИХ З КОРУПЦІЄЮ ПРАВОПОРУШЕНЬ

10.1 ХНАДУ створює сприятливі умови для викривачів та формує повагу до викривачів як частину ділової культури ХНАДУ

10.2 Працівники та особи, які навчаються у ХНАДУ або виконують певну роботу, представники, а також ділові партнери ХНАДУ можуть повідомити про виявлені ознаки порушень цієї Програми, факти підбурення працівників, ректора, посадових осіб усіх рівнів, членів органів управління ХНАДУ до вчинення корупційних або пов’язаних із корупцією порушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» безпосередньо

ректору ХНАДУ, Уповноваженому, або шляхом направлення електронного повідомлення на адресу електронної пошти ХНАДУ. ХНАДУ може передбачити й інші способи передачі та отримання інформації.

10.3 Порядок розгляду таких повідомлень, взаємодії із заявником, гарантії забезпечення конфіденційності інформації про заявника та захисту його прав визначаються внутрішнім документом ХНАДУ (додаток 2).

10.4 ХНАДУ забезпечує викривачам умови для здійснення повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» (далі - Повідомлення) шляхом:

- обов'язкового створення та забезпечення функціонування каналів, через які особа може здійснити Повідомлення, гарантовано зберігаючи свою анонімність (далі - Канали повідомлень), за необхідності - через Єдиний портал повідомлень викривачів;

- визначення відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» механізмів прийняття та розгляду Повідомлень, перевірки та належного реагування на них, позначених в цій Програмі;

- надання методичної допомоги та консультацій щодо здійснення Повідомлення потенційним викривачам;

- впровадження механізмів заохочення та формування культури Повідомлення;

- дотримання прав та гарантій захисту викривачів.

10.5 Викривачам гарантується конфіденційність в порядку та на умовах, визначених Законом України «Про запобігання корупції». Особа може здійснити Повідомлення без зазначення авторства (анонімно).

10.6 Інформація про Канали повідомлень доводиться до відома усіх працівників, в тому числі під час прийняття на роботу, розміщується на інформаційних стендах ХНАДУ та на веб сайті ХНАДУ. Викривачі самостійно визначають, які Канали повідомлень використовувати для здійснення Повідомлення.

10.7 ХНАДУ заохочує ділових партнерів повідомляти через Канали повідомлень про будь-які відомі їм факти вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» ректором, членами колегіальний органів управління, посадовими особами усіх рівнів, працівниками та представниками ХНАДУ.

10.8 Повідомлення повинно містити фактичні дані, що підтверджують можливе вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції», які можуть бути перевірені. Анонімне Повідомлення підлягає розгляду, якщо наведена у ньому інформація стосується конкретної особи, містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

10.9 Засоби заохочення Повідомлення реалізуються ХНАДУ через:

- затвердження внутрішніх документів ХНАДУ, які визначають форми заохочення, організаційні засади функціонування механізму заохочення;

- надання методичної допомоги та консультацій щодо здійснення Повідомлення;

- моральне та матеріальне заохочення викривачів.

10.10 Засоби формування культури Повідомлення реалізуються ХНАДУ через:

- затвердження внутрішніх документів ХНАДУ щодо етичної поведінки в ХНАДУ, зокрема формування поваги до викривачів як відповідальних громадян;
- проведення внутрішніх навчань з питань формування культури Повідомлення;
- систематичне здійснення просвітницьких та комунікаційних заходів.

11 ПРАВА І ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ УПОВНОВАЖЕНОГО І ВИКРИВАЧА

11.1 Обов'язки, права Уповноваженого регулюються Положенням про Уповноваженого та посадовою інструкцією, затвердженими ректором в порядку, встановленому в університеті.

Здійснення Уповноваженим своїх функцій у ХНАДУ є незалежним.

Не допускається втручання у діяльність Уповноваженого з боку ректора ХНАДУ, колегіальних органів управління та членів інших органів управління, посадових осіб усіх рівнів, працівників, представників, ділових партнерів ХНАДУ, а також інших осіб

11.2 Під втручанням слід розуміти:

- відмову в наданні Уповноваженому інформації, документів, доступу до інформації та документів, право на отримання яких має Уповноважений;
- будь-який вплив на прийняття Уповноваженим рішень та вчинення дій, який здійснюється поза межами повноважень органу управління/особи, що вчиняє вплив, передбачених законодавством, статутом ХНАДУ, рішеннями органів управління або внутрішніми документами ХНАДУ (наприклад, надання вказівок щодо змісту висновків, які мають бути здійснені Уповноваженим за результатами перевірки ділових партнерів; щодо кола осіб-суб'єктів декларування, повідомлення про факти несвоєчасного подання декларацій якими не можуть бути направлені до Національного агентства з питань запобігання корупції тощо);
- дії/бездіяльність, які спричиняють обмеження або порушення прав Уповноваженого (наприклад, необґрунтована відмова у наданні щорічної відпустки за графіком; необґрунтована відмова у направленні для проходження навчання/підвищення кваліфікації, передбаченого відповідним планом-графіком; необґрунтоване обмеження розміру або невиплата заохочувальних та компенсаційних виплат, передбачених трудовим законодавством, колективним договорами, тощо);
- дії/бездіяльність, які перешкоджають виконанню посадових обов'язків Уповноваженим (наприклад, безпідставне направлення Уповноваженого у відрядження з відривом від робочого місця; необґрунтоване позбавлення Уповноваженого доступу до робочого місця, персонального комп'ютера; безпідставне вилучення документів, які зберігаються в Уповноваженого; незабезпечення Уповноваженого матеріальними ресурсами, необхідними для виконання покладених на нього завдань, ненадання доступу до системи діловодства ХНАДУ, засобів зв'язку тощо);
- покладення на Уповноваженого обов'язків, надання доручень з

питань, що не належать або виходять за межі його повноважень, визначених Законом України «Про запобігання корупції» і цією Програмою, та обмежують виконання ним посадових обов'язків, позначений в Положенні про Уповноваженого та посадовій інструкції.

11.3 Уповноважений не може бути звільнений чи примушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності чи підданий з боку ректора, колегіальних органів управління ХНАДУ іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати, відмова від продовження трудового договору тощо) або загрозі таких заходів впливу у зв'язку зі здійсненням антикорупційних заходів, виявленням та повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції».

До негативних заходів впливу також належать формально правомірні рішення і дії ректора, колегіальних органів управління ХНАДУ, які носять вибірковий характер, зокрема, не застосовуються до інших працівників, керівників у подібних ситуаціях та/або не застосовувалися до Уповноваженого у подібних ситуаціях (за подібних обставин) раніше.

11.4 Застосування до Уповноваженого дисциплінарних стягнень, відсторонення від виконання ним посадових обов'язків здійснюється за попередньою згодою МОН України\наглядової ради (склад якої затверджено рішенням МОН).

11.5 У разі порушення гарантій незалежності, встановлених цією Програмою, Уповноважений повідомляє про це МОН України\наглядову раду (склад якої затверджено рішенням МОН) та, за необхідності, Національне агентство з питань запобігання корупції.

11.6 Ректор, колегіальні органи управління ХНАДУ, посадові особи усіх рівнів ХНАДУ зобов'язані:

- забезпечувати незалежність Уповноваженого;
- забезпечувати Уповноваженому належні матеріальні, організаційні умови праці (окремий кабінет, сейф для зберігання документів, робоче місце, оснащене офісними меблями, комп'ютерне обладнання та організаційну техніку, доступ до мережі Інтернет, канцелярське приладдя, засоби зв'язку, обліковий запис електронної поштової скриньки) та достатні ресурси для виконання покладених на нього завдань;
- сприяти виконанню Уповноваженим завдань, передбачених Законом України «Про запобігання корупції», положенням про уповноваженого, посадовою інструкцією та цією програмою;
- розповсюдити на Уповноваженого умови Колективного договору між ректором і профспілковим комітетом первинної профспілкової організації ХНАДУ;
- на вимогу уповноваженого надавати інформацію та документи, необхідні для виконання покладених на нього обов'язків, сприяти проведенню внутрішніх розслідувань, забезпечувати залучення працівників/ресурсів для виконання Уповноваженим та підпорядкованими йому працівниками (в разі наявності) своїх обов'язків;
- у строки, встановлені законодавством і цією Програмою, реагувати на письмові та усні звернення, пропозиції та рекомендації Уповноваженого,

надані ними у межах реалізації цієї Програми.

11.7 Викривання можливого вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, є правом кожного працівника ХНАДУ.

Викривач має права і гарантії захисту, передбачені статтями 53³-53⁸ Закону України «Про запобігання корупції», зокрема:

- 1) подавати докази на підтвердження свого Повідомлення;
- 2) отримувати підтвердження прийняття і реєстрації Повідомлення;
- 3) на конфіденційність;
- 4) отримувати інформацію про стан та результати розгляду, перевірки та/або розслідування інформації за фактом повідомленої ним інформації;
- 5) на звільнення від юридичної відповідальності за здійснення Повідомлення, поширення зазначеної у Повідомленні інформації, незважаючи на можливе порушення таким Повідомленням своїх трудових, цивільних чи інших обов'язків або зобов'язань;
- 6) на звільнення від цивільно-правової відповідальності за майнову та/або моральну шкоду, завдану внаслідок здійснення Повідомлення, крім випадку здійснення завідомо неправдивого повідомлення.

11.1 Права викривача виникають з моменту здійснення Повідомлення, яке містить фактичні дані, що підтверджують можливе вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції», які можуть бути перевірені. Викривачу забезпечуються гарантії захисту його прав у порядку та на умовах, встановлених у Законі України «Про запобігання корупції».

Заборонено розкривати інформацію про особу викривача, його близьких осіб або інші дані, які можуть ідентифікувати особу викривача, його близьких осіб, третім особам, які не залучаються до розгляду, перевірки та/або розслідування повідомлених ним фактів, а також особам, дій або бездіяльності яких стосуються повідомлені ним факти, крім випадків, установлених законом.

Доступ до інформації про викривачів має лише ректор ХНАДУ, Уповноважений та визначені ним працівники, які задіяні в процесі прийняття та розгляду Повідомлень в ХНАДУ.

11.2 У разі витоку конфіденційної інформації про викривача Уповноважений, ректор ХНАДУ за заявою такої особи або за власною ініціативою повинен невідкладно вжити всіх заходів для уникнення настання негативних наслідків для викривача, пов'язаних з таким розголошенням.

11.3 У ХНАДУ забороняється залякування, приниження чи переслідування викривачів, застосування до них інших негативних заходів впливу (відмови у прийнятті на роботу; звільнення чи примушення до звільнення; притягнення до дисциплінарної відповідальності; інших заходів, в тому числі формально правомірних рішень і дій, які носять вибіркового характер, зокрема, не застосовуються до інших працівників у подібних ситуаціях та/або не застосовувалися до працівника у подібних ситуаціях раніше) або погрози у застосуванні таких заходів впливу.

11.4 Викривач не може бути звільнений чи примушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності, підданий іншим негативним заходам впливу або загрозі таких заходів впливу у зв'язку з Повідомленням.

11.5 Ректор, органи колегіального управління, посадові особи усіх інших рівнів, Уповноважений, в межах своїх повноважень, забезпечують умови для захисту викривачів. Права та гарантії захисту викривачів поширюються на близьких осіб викривача.

12 ПРОВЕДЕННЯ ВНУТРІШНІХ РОЗСЛІДУВАНЬ

12.1 Метою внутрішнього розслідування є перевірка фактичних даних про можливе вчинення корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції» або цієї Програми.

12.2 У разі надходження Повідомлення або виявлення ознак вчинення членом органу управління, посадовою особою, працівником або представником ХНАДУ корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції» або цієї Програми Уповноважений здійснює попередню перевірку отриманої (виявленої) інформації відповідно до вимог Закону України «Про запобігання корупції» та внутрішніх документів ХНАДУ.

12.3 У разі, якщо отримана (виявлена) інформація про вчинення корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції» стосується дій або бездіяльності ректора ХНАДУ, таку інформацію без проведення попередньої перевірки Уповноважений у триденний строк надсилає МОН України, а копію відповідного листа надсилає до Національного агентства з питань запобігання корупції.

12.4 У разі надходження Повідомлення або виявлення ознак вчинення Уповноваженим корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції» або цієї Програми попередня перевірка такої інформації здійснюється робочою групою, утвореною розпорядженням ректора.

12.5 За результатами попередньої перевірки приймається таке (такі) рішення:

- 1) вжити заходів щодо припинення виявленого порушення;
- 2) призначити проведення внутрішнього розслідування у разі підтвердження викладених у Повідомленні (виявлених) фактів або необхідності подальшого з'ясування їх достовірності;
- 3) у разі виявлення ознак корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення негайно, протягом 24 годин, письмово повідомити про його вчинення спеціально уповноважений суб'єкт у сфері протидії корупції;
- 4) закрити провадження у разі не підтвердження викладених у Повідомленні (виявлених) фактів.

12.6 Внутрішнє розслідування проводить комісія, утворена розпорядженням ректора, до складу якої обов'язково включається Уповноважений (за винятком випадків, коли розслідування призначається за наслідками виявлення фактів чи отримання інформації про вчинення Уповноваженим корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції» або цієї Програми).

12.7 Усі посадові особи та працівники ХНАДУ, незалежно від

займаної посади, зобов'язані сприяти проведенню внутрішнього розслідування, а також надавати необхідні наявні документи та матеріали членам комісії.

12.8 Посадова особа або працівник ХНАДУ, щодо якого проводиться внутрішнє розслідування, може бути тимчасово відсторонений від роботи (за наявності підстав, передбачених законодавством) або іншим чином обмежений в доступі до матеріальних, інформаційних та інших ресурсів ХНАДУ на час проведення внутрішнього розслідування на підставі розпорядження ректора ХНАДУ.

12.9 За результатами внутрішнього розслідування приймається таке (такі) рішення:

- вжити заходів щодо припинення\не допущення виявленого\можливого порушення;
- застосувати дисциплінарне стягнення до винних осіб;
- визначити способи усунення причин та умов вчинення порушення, спричинених ним наслідків, здійснити заходи щодо запобігання таким порушенням у майбутньому;
- здійснити заходи щодо відновлення прав і законних інтересів осіб та відшкодування збитків, шкоди, завданої фізичним та юридичним особам внаслідок допущених порушень;
- передати матеріали до органу досудового розслідування у разі встановлення ознак кримінального правопорушення або до інших органів, уповноважених реагувати на виявлені правопорушення.

12.10 Строк проведення внутрішнього розслідування не повинен перевищувати 30 (тридцять) календарних днів з дня завершення попередньої перевірки. Якщо у зазначений строк перевірити повідомлену (виявлену) інформацію неможливо, ректор ХНАДУ продовжує строк внутрішнього розслідування до 45 днів.

12.11 Уповноважений має доступ до матеріалів проведених внутрішніх розслідувань, які зберігаються не менше ніж 5 років.

13 КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРОГРАМИ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРОГРАМИ

13.1 Керівництво ХНАДУ здійснює загальне керівництво та контроль за виконанням Антикорупційної програми.

13.2 За порушення положень цієї Програми до працівників ХНАДУ застосовуються заходи дисциплінарної відповідальності відповідно до трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку ХНАДУ, умов укладених трудових договорів (контрактів).

13.3 В разі притягнення працівника ХНАДУ до дисциплінарної відповідальності за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, з метою внесення відомостей про накладення дисциплінарного стягнення за вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, кадрова служба ХНАДУ надсилає до Національного агентства з питань запобігання корупції завірену паперову копію наказу ректора ХНАДУ про накладення дисциплінарного стягнення, або скасування наказу про накладення

дисциплінарного стягнення та інформаційну картку до наказу про накладення дисциплінарного стягнення на особу

13.4 Ректор ХНАДУ забезпечує вжиття заходів дисциплінарної відповідальності за вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення.

Дисциплінарна відповідальність діє без будь-яких територіальних обмежень, на території будь-якої держави, незважаючи на національні традиції, місцеву практику або умови конкуренції, що діють у цій державі.

13.5 Уповноважений здійснює нагляд і постійний контроль за дотриманням цієї Програми керівництвом, членами колегіальних органів управління, посадовими особами усіх рівнів, працівниками та представниками ХНАДУ шляхом:

- 1) розгляду і реагування на Повідомлення;
- 2) здійснення перевірок діяльності працівників ХНАДУ щодо виконання (реалізації) цієї Програми;
- 3) проведення перевірок організаційно-розпорядчих документів, правочинів, інших документів ХНАДУ, передбачених цією Програмою, а також їх проектів на наявність корупційних ризиків;
- 4) здійснення періодичного моніторингу виконання цієї Програми.

Керівництво ХНАДУ і Уповноважений можуть визначати інший порядок здійснення планових та позапланових перевірок діяльності працівників ХНАДУ, порядок проведення перевірок документів, а також додаткові форми нагляду і контролю за дотриманням цієї Програми, зважаючи на специфіку своєї діяльності.

13.6 Якщо під час здійснення нагляду або контролю за дотриманням цієї Програми Уповноважений виявить ознаки вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, він ініціює перед ректором ХНАДУ проведення внутрішнього розслідування у порядку, передбаченому цією Програмою та внутрішніми документами ХНАДУ.

13.7 Уповноважений не рідше ніж один раз на 6 місяців та за підсумками року проводить моніторинг (аналіз) виконання цієї Програми.

Моніторинг (аналіз) виконання Програми може здійснюватися за наступними напрямками:

- стан виконання заходів, визначених цією Програмою;
- результати впровадження заходів, визначених цією Програмою;
- виявлені порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції», цієї Програми, заходів, вжитих для усунення таких порушень та запобігання їх вчиненню у майбутньому;
- кількість проведених перевірок, внутрішніх розслідувань, їх результатів;
- факти порушення гарантій незалежності Уповноваженого;
- стан виконання заходів, спрямованих на усунення або мінімізацію корупційних ризиків;
- навчальні заходи з питань запобігання та виявлення корупції та стану засвоєння отриманих знань;
- співпраця з викривачами;
- нововиявлені корупційні ризики;
- пропозиції і рекомендації;

- тощо.

13.8 Узагальнені результати моніторингу (аналізу) виконання цієї Програми доводяться до відома керівництва, трудового колективу, колегіальних органів, Вченої ради, розміщуються у загальному відкритому доступі для працівників ХНАДУ, а також на офіційному веб-сайті ХНАДУ.

Уповноважений з
антикорупційної діяльності

Юлія КАНАШНІКОВА