



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**СХВАЛЕНО:**

**Вченою радою Сумського НАУ  
Протокол № 14 від 24.02.2025 р.**

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

**Наказом ректора Сумського НАУ  
№ 83/од від 03.03.2025 р.**

**АНТИКОРУПЦІЙНА ПРОГРАМА  
СУМСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ  
на 2025-2026 роки.**

Суми 2025

## ПРЕАМБУЛА

Цією Антикорупційною Програмою Сумський національний аграрний університет, усвідомлюючи відповідальність за утвердження цінностей верховенства права, прозорості та доброчесності, прагнучи забезпечувати свій сталий розвиток, дбаючи про власну ділову репутацію, для заохочення використання добросовісної комерційної практики, а також в інтересах, зокрема, але не виключно, своїх засновників, працівників, ділових партнерів, клієнтів проголошує, що її засновники (учасники), органи управління, посадові особи та працівники у своїй діяльності, а також у правовідносинах із діловими партнерами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими юридичними та фізичними особами керуються принципом нульової толерантності до корупції у будь-яких її формах та проявах і вживають (вживатимуть) всіх заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції, передбачених законодавством, та цією Антикорупційною програмою.

Сумський національний аграрний університет (далі – Університет) заявляє про свою принципову позицію та засуджує корупцію як незаконний та неетичний спосіб ведення діяльності.

## І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

**1. Антикорупційна програма** - комплекс правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції в діяльності Університету.

Одним із основних напрямів у сфері запобігання корупції Університету є виявлення корупційних ризиків, які можуть виникнути в діяльності посадових осіб, службових осіб, інших працівників та здобувачів освіти Університету, усунення умов та причин виникнення цих ризиків.

**2. Антикорупційна програма** Університету розроблена на підставі Конституції України, Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (далі-Закон), Закону України «Про освіту» від 05.09.2014 № 2145-VIII, «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, Закону України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 № 922-VIII, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX, Типової антикорупційної програми юридичної особи, затвердженої Наказом Національного агентства від 15.01.2024 № 22/24, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 19.01.2024 р. за № 99/41444, Наказу національного агентства з питань запобігання корупції «Про затвердження типового положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції» від 27.05.2021 № 277/21, зареєстрованому в Міністерстві юстиції України 14 липня 2021 р. за № 914/36536, Статуту Сумського НАУ, Колективного договору Сумського НАУ, Положення про порядок застосування заходів з врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників Сумського національного аграрного університету (схвалений Вченою радою Сумського

НАУ 31.01.2022 протокол № 9 та затверджений наказом ректора Сумського НАУ від 01.02.2022 № 23-К).

Антикорупційна програма Університету встановлює стандарти та вимоги не нижчі, ніж передбачені Законом, Типовою антикорупційною програмою юридичної особи, затвердженої Наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 15.01.2024р. за № 22/24, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 19.01.2024р. за № 99/41444.

3. У Антикорупційній програмі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

**Антикорупційний уповноважений** – уповноважені підрозділи уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в організаціях, визначених ст. 13-1 Закону України «Про запобігання корупції», та особа, відповідальна за реалізацію Антикорупційної програми відповідно до ст. 62 цього Закону

**Анкетування** - періодичне письмове опитування працівників та студентів Університету про антикорупційну діяльність та стан виконання Антикорупційної програми Сумського НАУ.

**Благодійна діяльність** - добровільна особиста та/або майнова допомога, яка направлена на сприяння законним інтересам отримувачів благодійної допомоги у визначених законом сферах благодійної діяльності, що не передбачає одержання Університетом прибутку, а також сплати будь-якої винагороди або компенсації Університету від імені або за дорученням одержувача благодійної допомоги.

**Близькі особи** - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону «Про запобігання корупції» (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

**Викривач** – це фізична особа, яка:

1) Володіє інформацією про можливі факти корупційних правопорушень – фактичними даними, а саме про обставини правопорушення, місце і час його вчинення та особу, яка вчинила правопорушення.

2) Переконана у достовірності цієї інформації.

3) Отримала цю інформацію під час трудової, професійної, господарської, громадської, наукової діяльності, проходження служби чи навчання.

Якщо хоча б одна з цих умов не виконана, особа не може вважатися викривачем, і НАЗК не може розглядати повідомлення від неї.

**Ділова гостинність** - представницькі заходи (наприклад, ділові сніданки, обіди, вечері, фуршети, дегустації, інші заходи (конференції, культурні та спортивні заходи)), відшкодування витрат на дорогу, проживання, інші види витрат, які здійснюються Університетом або стосовно Університету з метою встановлення чи налагодження ділових відносин або з іншою метою, пов'язаною з діяльністю Університету.

**Ділові відносини** - відносини між Університетом та діловим партнером, пов'язані з діловою, професійною чи фінансово-господарською діяльністю Університету, що виникли на підставі правочину або здійснення Університетом іншої діяльності та передбачають тривалість існування після їх встановлення.

**Ділові партнери** - юридичні та/або фізичні особи, з якими Університет підтримує, вступає або має намір вступити в ділові відносини.

**Заохочуючі платежі** - неофіційні та незаконні платежі офіційним особам з метою сприяння/прискорення/спрощення чи, у певних випадках, належного виконання встановлених законодавством процедур, які Університет має законне право отримувати, не здійснюючи таких платежів.

**Здобувачі освіти** - студенти, слухачі, стажисти, аспіранти, докторанти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти.

**Корупційне правопорушення** - діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

**Корупція** - використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону «Про запобігання корупції», 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 цього Закону, 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.

**Корупційний ризик** - імовірність вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення іншого порушення Закону, що негативно вплине на діяльність Університету.

**Мобінг (цькування)** - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої,

образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням);

**Неправомірна вигода** - грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

**До грошових коштів (грошей)** належить національна валюта України та іноземна валюта.

**Майно** взагалі - це окрема річ або сукупність речей, які виступають об'єктом права власності та можуть бути предметом різних цивільно-правових та господарсько-правових договорів (наприклад, це предмети побуту, техніка, автомобіль, тварини, одяг, ювелірні прикраси тощо).

**Перевагами** виявляються, наприклад, у позачерговому або першочерговому одержанні матеріальних благ, послуг або пільг, які належать особі за законом.

**Пільги** - це встановлені законодавством для відповідних категорій осіб блага (соціальні, професійні, податкові тощо), змістом яких є звільнення від виконання певних обов'язків або надання додаткових можливостей майнового чи немайнового характеру (наприклад, надання бюджетних кредитів та позик; звільнення від плати за житло, комунальні послуги, електроенергію, газ, паливо

або її зменшення; безкоштовний проїзд усіма видами пасажирського міського (комунального) та приміського транспорту, безоплатні або за зниженою платою встановлення телефону і користування ним, забезпечення автомобілем, санаторно-курортне лікування тощо).

**Послуга** - діяльність виконавця з надання (передачі) споживачеві певного визначеного договором матеріального чи нематеріального блага, що здійснюється за індивідуальним замовленням споживача для задоволення його особистих потреб (наприклад, послуги житлово-комунальні; з перевезення пасажирів та вантажів; з організації відпочинку; мобільного зв'язку та доступу до мережі Інтернет та ін.)

**Нематеріальні активи** - це право власності на результати інтелектуальної діяльності, у т.ч. промислової власності, а також інші аналогічні права, визнані об'єктом права власності (інтелектуальної власності), право користування майном та майновими правами платника податку, в установленому законодавством порядку, у т.ч. набуті в установленому законодавством порядку права користування природними ресурсами, майном та майновими правами.

**Будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру** - це, наприклад, отримання працівником будь-яких відомостей на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді; нагородження її почесними званнями, що не мають державного значення; задоволення сексуальних потреб службової особи; лобювання її інтересів у відповідних інстанціях тощо.

**Нульова толерантність до корупції** - абсолютна нетерпимість до корупції у будь-яких її проявах.

**Офіційна особа:**

особа, яка прирівнюється до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, відповідно до пункту 2 частини першої статті 3 Закону.

**Подарунок** - грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

**Посадові особи Університету** - працівники ректорату Університету, керівники інших структурних підрозділів і факультетів, до повноважень яких віднесено здійснення організаційно-розпорядчих та/або адміністративно-господарських функцій, в тому числі у разі здійснення таких функцій тимчасово або за спеціальним повноваженням, покладеним на відповідного працівника правомочним органом або правомочною особою.

**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.

**Правопорушення, пов'язане з корупцією** - діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені цим Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

**Представник Університету** - особа, уповноважена в установленому порядку діяти від імені або в інтересах Університету у взаємовідносинах з третіми особами.

**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.

**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.

**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.

**Спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції** - органи прокуратури, органи внутрішніх справ України, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції.

**Провідний фахівець з питань запобігання та виявлення корупції** - посадова особа яка перебуває в трудових відносинах з Університетом і наказом ректора призначена відповідальною за запобігання та виявлення корупції, реалізацію Антикорупційної програми університету (надалі – провідний фахівець).

**Члени сім'ї** - особи, які перебувають у шлюбі, а також їхні діти, у тому числі повнолітні, батьки, особи, які перебувають під опікою і піклуванням, інші особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

#### **4. Цілі Антикорупційної програми.**

Університет визначає такі цілі:

– мінімізувати ризики втягнення Університету – керівництва, посадових та службових осіб, інших працівників, незалежно від займаної посади, контрагентів, а також здобувачів освіти в корупційну діяльність;

– сформувати (виховати) у керівництва Університету, посадових осіб, інших працівників, незалежно від займаної посади, контрагентів, а також у

здобувачів освіти в корупційну діяльність цілісного єдиного усвідомлення та розуміння Антикорупційної програми Університету про неприйняття корупції у будь-яких її проявах;

– узагальнювати та роз'яснювати основні положення антикорупційного законодавства України;

– поставити за обов'язок працівникам Університету знати та дотримуватися принципів і вимог Закону та цієї Антикорупційної програми, основних положень антикорупційного законодавства, а також адекватних заходів щодо запобігання корупції.

5. Антикорупційну програму затверджено та введено в дію наказом ректора Університету від 28.0.2025 83/од від 03.03.2025 р. після її обговорення з працівниками і посадовими особами Університету та схвалення протоколом від 24.02.2025 № 14 Вченої Ради Університету.

6. Текст Антикорупційної програми перебуває у постійному відкритому доступі для посадових та службових осіб, інших працівників та здобувачів освіти Університету, а також для його ділових партнерів та інших осіб на офіційному веб-сайті Університету: <https://snau.edu.ua>.

Провідний фахівець також розміщує відповідну інформацію на інформаційних стендах в приміщенні Університету.

Така інформація містить:

- номери телефону для здійснення повідомлень: (0542)70-11-08 службовий, 198 –внутрішній, (050)182-90-16 мобільний;
- адресу електронної пошти для здійснення повідомлень [antikor\\_snau\\_edu@ukr.net](mailto:antikor_snau_edu@ukr.net);
- години прийому провідного фахівця, як такого, що уповноважений отримувати усні чи письмові повідомлення:  
Пн - Пт 08:00 – 16:30 каб. 317 (навчальний корпус № 2).

## **II. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ТА КОЛО ОСІБ, ВІДПОВІДАЛЬНИХ ЗА РЕАЛІЗАЦІЮ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ**

1. Антикорупційна програма є обов'язковою для виконання усіма працівниками Університету, включаючи посадових та службових осіб усіх рівнів, а також для всіх структурних підрозділів, у т.ч. відокремлених (фахових коледжів).

2. Антикорупційна програма також застосовується Університетом у його правовідносинах із діловими партнерами, у тому числі з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, правоохоронними та контролюючими органами, громадськими об'єднаннями, засобами масової інформації, неурядовими та (або) міжнародними організаціями з питань запобігання корупції, іншими підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами.

Положення Антикорупційної програми Університету поширюються на всіх осіб, що мають намір вступити у трудові відносини з Університетом,

перебувають у трудових відносинах з Університетом чи припинили трудові відносини з Університетом.

Принципи та вимоги Антикорупційної програми Університету поширюються на контрагентів та представників інших установ, організацій, підприємств, а також на інших осіб у випадках, коли відповідні обов'язки закріплені в договорах.

Дія Антикорупційної програми поширюється на всіх посадових та службових осіб, інших працівників Університету та його відокремлених структурних підрозділів (фахових коледжів).

До посадових осіб Університету відносяться особи, які відповідно до посадових обов'язків (посадових інструкцій) виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції та обов'язки.

**Організаційно-розпорядчими** обов'язками є обов'язки по здійсненню керівництва трудовим колективом, структурним підрозділом, факультетом, кафедрою, лабораторією, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників Сумського НАУ.

**Адміністративно-господарськими** обов'язками розуміються обов'язки по управлінню або розпорядженню державним майном (установлення порядку його виробництва, переробки, зберігання, реалізації, забезпечення контролю за цими операціями тощо).

Таким чином, до посадових осіб Університету відносяться:

- ректор Сумського НАУ;
- проректори (проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи, проректор з наукової та міжнародної діяльності, проректор з економічної та господарської діяльності);
- директори та заступники фахових коледжів;
- головний бухгалтер;
- декани факультетів та їх заступники;
- завідувачі кафедрами відповідних факультетів Університету;
- начальник відділу: кадрів; діловодства; юридичного; планово-фінансового; будівництва та технічного нагляду; охорони праці та безпеки життєдіяльності; міжнародних зв'язків; профорієнтаційної роботи та доуніверситетської підготовки; військового-мобілізаційного підрозділу; начальник приймальної комісії; бригади сторожів; головний енергетик, головний інженер;
- завідувач: навчального відділу; відділу з організації виховної роботи зі студентами; відділу аспірантури та докторантури; відділу якості освіти, ліцензування та акредитації; науково-дослідної частини; навчально-виробничої лабораторії адаптивного овочівництва кафедри селекції та насінництва; наукової лабораторії лісівництва Північного сходу України; виробництвом КГХ; віварію;
- директор бібліотеки Сумського НАУ;

- заступник головного бухгалтера; заступник начальника планово-фінансового відділу, заступник завідувача навчального відділу; заступник начальника відділу будівництва та технічного нагляду, заступник директора центру підвищення кваліфікації, перепідготовки, удосконалення керівних працівників і спеціалістів; заступник директора ННВЦ;
- провідний фахівець з питань запобігання та виявлення корупції;
- провідний фахівець з питань внутрішнього аудиту;
- провідний фахівець з публічних закупівель;
- завідувачі гуртожитків та коменданти корпусів Університету;
- завідувачі складами, майстернями;
- інші працівники Університету, які виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції з управління або з розпорядження державним майном (виробництво, переробка, зберігання, реалізація, забезпечення контролю за цими операціями тощо);
- особи, які керують ділянками робіт (майстри тощо).

### **ІІІ. АНТИКОРУПЦІЙНІ ЗАХОДИ У ДІЯЛЬНОСТІ УНІВЕРСИТЕТУ**

1. З метою неухильного дотримання вимог антикорупційного законодавства України Університет реалізує Антикорупційну стратегію.

Зокрема, Університет в особі провідного фахівця з питань запобігання та виявлення корупції, ректора, проректорів, посадових осіб всіх рівнів та інших працівників:

- 1) розробляє, запроваджує та реалізує на практиці антикорупційні заходи та контролює їх реалізацію;
- 2) забезпечує регулярну оцінку корупційних ризиків, які існують та вживає заходи щодо їх усунення;
- 3) забезпечує формування у працівників цілісного розуміння антикорупційної стратегії держави, усвідомлення працівниками необхідності дотримання норм антикорупційного законодавства;
- 4) застосовує превентивні антикорупційні механізми, вживає заходи щодо припинення корупційних правопорушень, розробляє відповідні плани, положення, накази та інструкції, що регламентують діяльність із запобігання і протидії корупції;
- 5) проводить антикорупційну експертизу чинних організаційно-розпорядчих, виробничих документів, правочинів та їх проектів, чинників, що сприяють або можуть сприяти вчиненню корупційних правопорушень;
- 6) забезпечує діяльність провідного фахівця Університету;
- 7) здійснює внутрішній моніторинг та контроль за виконанням актів законодавства з питань професійної етики, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників;

8) сприяє організації підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників Університету з питань, пов'язаних із запобіганням, виявленням та протидії корупції;

9) проводить перевірки (аудит) структурних підрозділів (та/або відокремлених структурних підрозділів) та службові розслідування за отриманою інформацією від викривачів та (або) виявленими ознакам корупції та корупційних правопорушень;

10) організовує взаємодію зі спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції;

11) розробляє норми професійної етики працівників та створює в колективі атмосферу нетерпимості до можливих проявів корупції, сприяння викриттю підготовки та вчинення корупційних правопорушень;

12) розробляє заходи щодо захисту особи, яка повідомила про факти підбурення її до вчинення корупційного правопорушення або про вчинені іншими працівниками корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.

2. Для реалізації Антикоруptionної програми Університет здійснює на практиці наступні заходи:

1) призначає особу, відповідальну за реалізацію Антикоруptionної програми Університету;

2) забезпечує розробку та вжиття антикорупційних заходів, які є необхідними та достатніми для запобігання, виявлення і протидії корупції у своїй діяльності.

**Антикорупційні заходи включають:**

- оцінку корупційних ризиків у діяльності Університету;
- антикорупційні стандарти і процедури у діяльності Університету.

Основними антикорупційними стандартами і процедурами у діяльності Університету є:

1) положення щодо обов'язкового дотримання працівниками Університету Закону та Антикоруptionної програми;

2) здійснення провідним фахівцем та дотримання працівниками Університету функцій щодо запобігання корупції;

3) механізм повідомлення про виявлення ознак порушення Антикоруptionної програми, ознак вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, а також конфіденційність таких повідомлень та захист викривачів;

4) процедура розгляду повідомлень викривачів, включаючи внутрішню перевірку (аудит) структурних підрозділів (та/або відокремлених структурних підрозділів) та службове розслідування, накладення дисциплінарних стягнень;

5) механізми запобігання та врегулювання потенціального та реального конфлікту інтересів в діяльності працівників Університету;

6) ознайомлення нових працівників із змістом Закону та Антикорупційної програми, проведення навчальних заходів з питань запобігання і протидії корупції;

7) критерії обрання ділових партнерів Університету;

8) антикорупційна перевірка ділових партнерів;

9) обмеження щодо підтримки Університетом політичних партій;

10) норми професійної етики, обов'язки і заборони для працівників;

11) обмеження щодо отримання подарунків працівниками університету;

12) проведення анонімного анкетування працівників Університету та здобувачів освіти;

13) нагляд, контроль та перевірка провідним фахівцем за дотриманням посадовими особами та іншими працівниками структурних підрозділів Університету, вимог Закону та Антикорупційної програми Сумського НАУ стосовно всіх без виключення напрямків діяльності Університету.

### **3. Оцінка корупційних ризиків у діяльності Університету**

1) університет не менше одного разу на півріччя здійснює внутрішню оцінку корупційних ризиків у своїй діяльності;

2) корупційним ризиком є обґрунтована ймовірність настання події корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення або порушення Закону та вимог Антикорупційної програми;

3) оцінка корупційних ризиків в Університеті проводиться провідним фахівцем з питань запобігання та виявлення корупції. Під час оцінки з'ясовуються причини, що породжують корупційні ризики, та умови, що їм сприяють, здійснюється їх аналіз та оцінка. Під час проведення оцінки корупційних ризиків за ініціативою провідного фахівця можуть залучатися інші працівники Університету. Провідний фахівець, з метою недопущення конфлікту інтересів або необ'єктивності у роботі інших працівників Університету, при здійсненні ними оцінки корупційних ризиків бере до уваги коло їх посадових повноважень;

4) метою внутрішньої оцінки корупційних ризиків є запобігання, виявлення, мінімізація і усунення корупційних ризиків у діяльності керівництва Університету та фахових коледжів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, посадових осіб та інших працівників Університету;

5) корупційні ризики у діяльності Університету поділяються на внутрішні та зовнішні. Внутрішні корупційні ризики оцінюються (ідентифікуються) в організаційно - управлінських, фінансово-господарських, бухгалтерських, перевірочних (аудиторських), кадрових, юридичних, адміністративно-господарських, процедурах діяльності Університету. Зовнішні корупційні ризики ідентифікуються у діяльності ділових партнерів, у тому числі органів державної влади, органів місцевого самоврядування, з якими Університет перебуває у ділових правовідносинах;

6) за результатами оцінки (ідентифікації) корупційних ризиків провідним фахівцем здійснюються визначення цих ризиків та опис, класифікація за категоріями та видами;

7) за результатами оцінки (ідентифікації) корупційних ризиків у діяльності Університету провідний фахівець готує та підписує письмовий звіт (Додаток 1 до Антикорупційної програми, який є її невід'ємною частиною).

Звіт за результатами оцінки корупційних ризиків подається ректору Університету і містить:

- ідентифіковані корупційні ризики, а також причини, що їх породжують, та умови, що їм сприяють, здійснюється їх аналіз;
- оцінку виявлених корупційних ризиків;
- пропозиції щодо заходів із запобігання, усунення (зменшення) рівня виявлених корупційних ризиків.

Текст звіту надається (у разі мотивованої потреби та письмового запиту) для ознайомлення структурним підрозділам Університету, а також може бути оприлюднений на веб-сайті Університету;

8) якщо під час заходів щодо оцінки (ідентифікації) корупційних ризиків провідний фахівець виявить факт порушення Закону та Антикорупційної програми, вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, він ініціює перед ректором Університету питання щодо проведення внутрішнього службового розслідування;

9) за результатами опрацювання звіту внутрішньої та (або) зовнішньої оцінки корупційних ризиків провідний фахівець та ректор Університету вживають необхідних заходів для запобігання, виявлення і протидії корупції у діяльності Університету, у тому числі шляхом зміни існуючих антикорупційних стандартів та процедур.

#### **4. Опис антикорупційних стандартів і процедур діяльності Університету**

1) положення щодо обов'язковості дотримання Антикорупційної програми та антикорупційних застережень включаються до Колективного договору Університету, положень про структурні підрозділи, всіх трудових договорів, а також можуть включатися до договорів, які укладаються Університетом (згідно Типової антикорупційної програми юридичної особи, яка розроблена відповідно до пункту 12 частини першої статті 11, пункту 5 частини першої статті 12, статті 63 Закону);

2) провідний фахівець контролює дотримання вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівниками Університету:

- самостійно та спільно зі структурними підрозділами Університету здійснює заходи, спрямовані на попередження виникнення потенціального та реального конфлікту інтересів в діяльності працівників Університету, сприяє його врегулюванню;
- невідкладно інформує ректора Університету про виникнення потенційного або реального конфлікту інтересів у працівників Університету;

- розробляє проекти наказів (розпоряджень) щодо врегулювання конфлікту інтересів у працівників Університету;

3) з метою формування належного рівня антикорупційної культури фахівцем для нових працівників, а також інших осіб, які діють від імені Університету, провідним фахівцем проводиться обов'язкове вступне ознайомлення із положеннями Закону та Антикорупційної програми Університету, пов'язаних з нею документів та повноваженнями провідного фахівця;

4) ділові партнери Університету обираються згідно з критеріями, які базуються на прозорості діяльності, конкуренції, якості товарів, робіт і послуг та надійності;

5) критерії і процедури відбору ділових партнерів для різних сфер діяльності Університету здійснюються у відповідності до процедур, визначених Законом України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 № 922-VIII;

6) провідний фахівець проводить антикорупційну перевірку наявних, або потенційних ділових партнерів Університету та його відокремлених структурних підрозділів з метою наявності корупційних ризиків. При цьому фахівець перевіряє, 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 використовуватися як посередник для передачі третім особам (або отримання від третіх осіб) неправомірної вигоди.

Антикорупційна перевірка здійснюється відповідно до вимог Антикорупційної програми Сумського НАУ, а також стандартів для різних сфер діяльності Університету та його відокремлених структурних підрозділів, що розробляються фахівцем та затверджуються ректором. Матеріали перевірки зберігаються не менше ніж 5 років.

За результатами антикорупційної перевірки ділового партнера Університету провідний фахівець надає відповідну рекомендацію ректору.

У разі негативної рекомендації провідного фахівця, ректор Університету для продовження або початку правовідносин із таким діловим партнером має ухвалити обґрунтоване рішення з цього питання;

7) для повідомлення працівниками Університету та іншими особами про факти порушення Закону та Антикорупційної програми, вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень (далі - повідомлення) провідний фахівець розміщує відповідну інформацію на інформаційних стендах в приміщенні Університету та на офіційному веб-сайті Університету. Така інформація містить:

- номер телефону для здійснення повідомлень: 198 (внутрішній), (0542) 70-11-98 (службовий); (050)182-90-16 (мобільний);

- адресу електронної пошти для здійснення повідомлень [antikor\\_snau\\_edu@ukr.net](mailto:antikor_snau_edu@ukr.net);

- години прийому особи, уповноваженої отримувати усні чи письмові повідомлення Пн - Пт 08:00 – 16:30 каб. 317 (навчальний корпус №2 Університету);

- інші шляхи повідомлення про корупцію: шляхом заповнення форми звернення на офіційному веб-сайті snau.edu.ua в розділі «Антикорупційні заходи», підрозділ «Повідомлення про корупційні прояви».

Також на офіційному веб-сайті Університету розміщується Скринька довіри Сумського НАУ, яка має встановлену форму.

Ця форма дає можливість подати інформацію як анонімно, так із зазначенням особи, що повідомляє про можливі факти корупції, які містять одну або кілька ознак порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції», зокрема:

- одержання неправомірної вигоди (ст. 22 Закону);
- одержання подарунків (ст. 23 Закону);
- запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст.28 Закону);
- недотримання норм етичної поведінки;
- порушення вимог фінансового контролю (ст. 45-46, 48-52 Закону) тощо.

Провідний фахівець веде реєстр повідомлень про факти порушення Закону та Антикорупційної програми або ознак вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень.

**8) заходи, які вживають працівники університету у разі надходження до них пропозиції щодо отримання неправомірної вигоди або подарунка.**

У разі надходження до працівника Університету пропозиції щодо надання йому неправомірної вигоди або подарунка такий працівник зобов'язаний негайно вжити таких заходів:

- відмовитись від його отримання;
- не пізніше наступного робочого дня повідомити безпосереднього керівника та провідного фахівця Університету. Повідомлення провідному фахівцю університету надається у вигляді службової записки, яку працівник оформляє самостійно та за його бажанням без реєстрації в журналі вихідної кореспонденції Університету;

- за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;
- залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з поміж працівників Університету.

При виявленні майна, що може бути неправомірною вигодою або подарунком, складається акт, який підписується особою, яка виявила неправомірну вигоду або подарунок, та її безпосереднім керівником, ректором та провідним фахівцем Університету. У разі якщо майно, що може бути неправомірною вигодою або подарунком, виявляє особа, яка є керівником Університету чи структурного підрозділу, акт про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою або подарунком, підписує ця особа та провідний фахівець;

**9) дотримання норм професійної етики та встановлених Законом обмежень та заборон щодо отримання подарунків.**

З метою дотримання вимог Закону та цієї Антикорупційної програми провідний фахівець контролює дотримання встановлених норм професійної етики посадовими особами та іншими працівниками Університету, дотримання встановлених обмежень, заборон та обмежень щодо отримання подарунків;

**10) проведення провідним фахівцем анкетування серед студентів, викладачів, посадових осіб та інших працівників, аналіз його результатів та заходи реагування.**

З метою запобігання корупції, виявлення корупційних правопорушень, провідним фахівцем з питань запобігання та виявлення корупції Сумського НАУ не рідше як один раз на рік проводиться анкетування здобувачів освіти щодо виконання Антикорупційної програми Університету. Результати анкетування аналізують органи студентського самоврядування Університету, повідомляють ректору та провідного фахівця Університету. В разі виявлення під час анкетування конкретних фактів порушення Антикорупційної програми, ректором за погодженням з провідним фахівцем Університету створюється комісія зі складу керівництва та структурних підрозділів Університету для перевірки отриманих відомостей. Висновок комісії передається провідному фахівцю для вжиття заходів, передбачених Антикорупційною програмою.

Також з метою запобігання корупції, виявлення корупційних правопорушень, провідним фахівцем з питань запобігання та виявлення корупції Сумського НАУ не рідше, як раз на рік, проводиться анкетування викладачів, посадових осіб та інших працівників Університету щодо виконання Антикорупційної програми Університету. Результати анкетування аналізуються керівниками структурних підрозділів Університету, повідомляються ректору та провідному фахівцю Університету. В разі виявлення під час анкетування конкретних фактів порушення Антикорупційної програми, ректором за погодженням з провідним фахівцем Університету створюється комісія для перевірки отриманих відомостей. Висновок комісії передається провідному фахівцю для вжиття заходів, передбачених цією програмою;

**11) нагляд, контроль та перевірка дотримання працівниками Закону та Антикорупційної програми.**

Під час здійснення своїх повноважень з нагляду та контролю за дотримання працівниками Університету вимог Закону та Антикорупційної програми Університету, з метою запобігання та виявлення корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень провідний фахівець:

- виявляє загрози та виникнення ризиків порушення чинного законодавства (які можуть привести до вчинення корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень) у питаннях організаційно-управлінського, дисциплінарного, навчального, наукового процесів, планово-фінансової, бухгалтерської, економічної, перевіркової (аудиторської) та адміністративно-

господарської діяльності структурних підрозділів, посадових осіб та інших працівників Університету;

- за наказом, розпорядженням або дорученням ректора Університету (в межах чинного законодавства) проводить внутрішні перевірки (аудит, службові розслідування) діяльності працівників структурних та (або) відокремлених підрозділів Університету (фахових коледжів). За результатами проведених перевірок складає відповідні письмові висновки та надає ректору Університету пропозиції щодо усунення встановлених порушень і притягнення посадових осіб та інших працівників Університету до відповідальності згідно чинного законодавства України.

#### **IV. НОРМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ.**

1. Працівники Університету під час виконання своїх функціональних обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватися загальновизнаних етичних норм поведінки, вимог Кодексу академічної етики Університету та визначених у розділі VI Закону України «Про запобігання корупції» норм професійної етики.

2. Працівники Університету дотримуються вимог Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX, не вчиняють мобінг (цькування), а також інші форми психологічного та економічного тиску стосовно підлеглих працівників, інших працівників Університету, здобувачів освіти та інших осіб.

3. Працівники Університету толерантно і з повагою ставляться до політичних поглядів, ідеологічних та релігійних переконань інших осіб, а також зобов'язуються не використовувати свої повноваження в інтересах політичних партій та (або) політиків.

4. Працівники Університету діють об'єктивно, незважаючи на особисті інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні погляди, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання.

5. Працівники Університету сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконують функціональні обов'язки, рішення та доручення органів і посадових осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, а також не допускають зловживань та неефективного використання коштів і майна Університету.

6. Працівники Університету не розголошують і не використовують в інший спосіб конфіденційну, службову та персональну інформацію, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх функціональних обов'язків, крім випадків, встановлених Законом.

7. Працівники Університету, незважаючи на особисті інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень безпосередніх керівників структурних підрозділів та (або) керівництва Університету, якщо вони

становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам або суперечать законодавству.

**8.** Працівники Університету самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень.

**9.** У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які працівник Університету, посадова особа, провідний фахівець вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це безпосереднього керівника структурного підрозділу, провідного фахівця та ректора Університету.

**10.** Посадову особу, провідного фахівця, працівника Університету не може бути звільнено чи примушено до звільнення, притягнуто до дисциплінарної відповідальності чи піддано з боку керівництва іншим негативним заходам впливу або загрозі таких заходів впливу у зв'язку з відмовою від виконання рішень чи доручень, які є явно злочинними.

**11.** Посадові особи, працівники Університету, провідний фахівець не можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності за відмову від участі в корупційних діяннях, навіть якщо така відмова може призвести до втрати Університетом рейтингової переваги та зниження репутації Університету.

## **V. ВІДПОВІДАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО, ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ ТА ДОБРОЧЕСНІСТЬ**

**1.** Ректор, органи управління, посадові особи усіх рівнів, провідний фахівець Університету беруть на себе зобов'язання особистим прикладом етичної поведінки формувати у працівників Університету нульову толерантність до корупції, що є основою ділової культури, повсякденної ділової практики та ділової репутації Університету.

**2.** Ректор, органи управління Університету, провідний фахівець беруть на себе зобов'язання демонструвати прозорість та добросовісність, лідерство та відповідальність стосовно:

- 1)** дотримання вимог антикорупційного законодавства;
- 2)** забезпечення належного впровадження, ефективного функціонування, періодичного аналізу, своєчасного перегляду та удосконалення системи запобігання та протидії корупції в Університеті з метою належного реагування на корупційні ризики в діяльності Університету;
- 3)** поширення культури нульової толерантності до корупції у всіх сферах діяльності Університету;
- 4)** наявність у штатному розписі та фактичне перебування на посаді уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи) з питань запобігання та

виявлення корупції/призначення на посаду особи, відповідальної за реалізацію цієї Антикорупційної Програми відповідно до Закону, забезпечення його (її) належними матеріальними та організаційними умовами праці, сприяння виконанню уповноваженою особою завдань та функцій, передбачених Законом та цією Антикорупційною програмою, забезпечення незалежності діяльності провідного фахівця (уповноваженої особи);

5) заохочення посадових осіб усіх рівнів до демонстрації лідерства в запобіганні та протидії корупції у межах їх повноважень;

6) спрямування працівників на підтримку антикорупційної політики Університету та здійснення особистого внеску в результативність системи запобігання та протидії корупції;

7) інформування про політику запобігання та протидії корупції як усередині Університету, так і у взаємовідносинах з діловими партнерами, офіційними особами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими юридичними та фізичними особами;

8) забезпечення відповідно до Закону та Антикорупційної програми Сумського НАУ умов для повідомлення інформації про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону;

9) дотримання прав та гарантій захисту викривачів, передбачених Законом;

10) своєчасного та належного реагування відповідно до закону на факти вчинення або існування ризику можливого вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень членами органів управління Університету, посадовими особами усіх рівнів, провідним фахівцем, працівниками.

## **VI. ПРАВА І ОBOB'ЯЗКИ КЕРІВНИЦТВА УНІВЕРСИТЕТУ, ПОСАДОВИХ ОСІБ ТА ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ (КРІМ ПРОВІДНОГО ФАХІВЦЯ) УНІВЕРСИТЕТУ**

1. Керівництво університету (ректор та проректори), посадові особи та інші працівники, що діють від імені Університету, мають право:

1) надавати пропозиції щодо удосконалення Антикорупційної програми;

2) звертатися до провідного фахівця за консультаціями щодо виконання Антикорупційної програми та роз'ясненнями щодо її положень.

**2. Всі посадові особи та інші працівники Університету зобов'язані:**

1) дотримуватися вимог Закону та Антикорупційної програми Сумського НАУ та пов'язаних з нею внутрішніх документів Університету, а також забезпечувати практичну реалізацію Антикорупційної програми Університету;

2) виконувати свої безпосередні посадові обов'язки з врахуванням інтересів Університету;

3) невідкладно інформувати провідного фахівця про випадки порушення вимог Закону та Антикорупційної програми Університету (або про випадки

підбурювання до таких дій), вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими працівниками Університету або іншими фізичними або юридичними особами, з якими Університет перебуває або планує перебувати у ділових відносинах;

4) невідкладно інформувати керівника структурного підрозділу та провідного фахівця в порядку, визначеному Законом та Антикорупційною програмою, про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

5) утримуватися від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з виконанням повноважень та діяльністю Університету;

6) утримуватися від поведінки, яка може бути розцінена як мобінг (цькування), а також інші форми психологічного та економічного тиску стосовно підлеглих працівників, інших працівників Університету, здобувачів освіти та інших осіб;

7) не вчиняти, не брати участь та бути посередником у вчиненні корупційних правопорушень;

8) дотримуватись встановлених норм професійної етики, що передбачені Законом та Антикорупційною програмою Університету, бути ввічливими у стосунках зі здобувачами освіти, громадянами України та іноземними громадянами, керівництвом та працівниками Університету.

### **3. Заборонені корупційні практики.**

**Всім посадовим особам та іншим працівникам Університету забороняється:**

1) використовувати свої службові повноваження або своє службове становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди (у будь-якому вигляді) для себе чи інших осіб;

2) неправомірно використовувати будь-яке майно Університету чи його кошти у власних приватних інтересах та (або) інтересах інших осіб;

3) вимагати або отримувати будь-яку матеріальну або нематеріальну вигоду (для себе чи для близьких осіб) у зв'язку із здійсненням своїх посадових обов'язків, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Університетом;

4) організовувати, бути посередником або особисто здійснювати будь-які готівкові або безготівкові платежі чи розрахунки з працівниками університету та (або) діловими партнерами Університету, якщо такі платежі чи розрахунки не передбачені чинним законодавством;

5) впливати прямо або опосередковано на рішення працівників Університету з метою отримання будь-якої матеріальної або нематеріальної вигоди для себе чи для близьких осіб, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Університетом;

6) вчиняти будь-які дії які прямо або опосередковано підбурюють керівництво, посадових осіб та інших працівників Університету, здобувачів освіти до порушення вимог Закону та Антикорупційної програми Університету;

7) розголошувати конфіденційну та службову інформацію, яка стала відома, під час виконання службових обов'язків, якщо інше не передбачено чинним законодавством;

8) вчиняти мобінг (цькування), а також інші форми психологічного та економічного тиску стосовно посадових осіб, підлеглих осіб та інших працівників Університету, здобувачів освіти, інших осіб;

9) вести себе неетично у стосунках з керівництвом та працівниками Університету, здобувачами освіти, громадянами України та іноземними громадянами;

10) втручатись прямо або опосередковано у діяльність провідного фахівця, під час здійснення ним своїх повноважень, а також покладати на провідного фахівця обов'язки, що не належать або виходять за межі його повноважень чи обмежують виконання покладених на нього завдань;

4. Після звільнення або іншого припинення співробітництва з Університетом особі забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах конфіденційну, службову та персональну інформацію, яка стала їй відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених законом.

5. Вимагання, прохання, одержання подарунків для себе чи третіх осіб від юридичних або фізичних осіб всіма посадовими особами та іншими працівниками Університету (безпосередньо або через інших осіб) у зв'язку із виконанням своїх повноважень або своїм становищем та пов'язаними з цим можливостями не допускаються.

Всі посадові особи та інші працівники Університету можуть приймати подарунки, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність (наприклад, подарунки у вигляді сувенірної продукції, пригощання їжею та напоями, запрошення на розважальні заходи, відшкодування транспортних витрат та проживання в готелі), крім випадків, передбачених у пункті 5 цього розділу, якщо вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня 2025 року в сумі 6056,00 грн. (шість тисяч п'ятдесят шість гривень).

Передбачене цим пунктом обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які:

- даруються близькими особами;
- одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

У разі виявлення подарунка, щодо якого існує заборона у його одержанні, у службовому приміщенні, а також у разі надходження пропозиції подарунка посадові особи та інші працівники, Університету зобов'язані невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, вжити таких заходів:

- 1) відмовитися від пропозиції;
- 2) за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;
- 3) залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з числа працівників Університету та здобувачів освіти;
- 4) письмово повідомити про пропозицію провідного фахівця та безпосереднього керівника структурного підрозділу (за наявності) або ректора Університету.

Про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка складається акт, який підписується особою, яка виявила неправомірну вигоду або подарунок, та провідним фахівцем або її безпосереднім керівником чи ректором Університету.

У разі якщо майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок виявляє особа, яка є ректором Університету або провідним фахівцем, акт про виявлення такого майна підписує ця особа або особа, уповноважена на виконання обов'язків ректора Університету у разі його відсутності.

**6.** Всі посадові особи, інші працівники, а також особи, які діють від імені Університету, утримуються від подарунків державним службовцям, народним депутатам України, депутатам місцевих рад, їх близьким особам, фактичним або потенційним діловим партнерам, їх працівникам або представникам, а також від будь-якої іншої поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення.

Подарунки можуть бути дозволені у випадках, коли вони відповідають загально визнаним уявленням про гостинність і їх вартість не перевищує встановлені Законом розміри.

Загальну політику Університету щодо пропозицій подарунків від імені Університету в рамках загально визнаних уявлень про гостинність визначає ректор із врахуванням вимог чинного законодавства.

**7.** Університет забороняє виплату офіційним особам заохочуючих платежів, зокрема з метою прискорення будь-яких формальних процедур, пов'язаних із отриманням дозвільних документів, або прийняття відповідних рішень на користь Університету чи отримання інших переваг для Університету.

Не є заохочуючим платіж за прискорений розгляд, сплачений на рахунок органу державної влади або органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації, офіційної особи, державного / місцевого бюджету, розмір та сплату якого передбачено законодавством (наприклад, платіж за прискорену реєстрацію патентів).

Посадова особа, працівник або представник Університету, до якого звернена вимога про здійснення заохочуючого платежу, зобов'язаний повідомити особу, яка висуває таку вимогу, про заборону його здійснення, відмовити у здійсненні такого платежу, а також невідкладно поінформувати свого безпосереднього керівника та провідного фахівця про отриману вимогу.

У разі виникнення у посадової особи, працівника або представника Університету будь-якого сумніву щодо належності платежу до заохочуючого платежу і заборони його здійснення, така посадова особа, працівник або представник Університету повинен звернутися за консультацією до провідного фахівця.

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

## **VII. ПРАВА І ОBOB'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРОВІДНОГО ФАХІВЦЯ, ЯК ПОСАДОВОЇ ОСОБИ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ЗА ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЇ. ГАРАНТІЇ НЕЗАЛЕЖНОСТІ ПРОВІДНОГО ФАХІВЦЯ.**

1. Провідний фахівець з питань запобігання та виявлення корупції - фізична особа, яка призначається на посаду наказом ректора Університету за погодженням з керівником уповноваженого підрозділу Міністерства освіти і науки України у порядку, визначеному законодавством, з числа осіб, які мають відповідну кваліфікацію та досвід організаційної роботи.

Провідний фахівець може визначатися шляхом покладання на одного з працівників університету функцій провідного фахівця.

Визначення працівника Університету провідним фахівцем не повинно призводити до реального чи потенційного конфлікту інтересів у зв'язку з виконанням таким працівником повноважень провідного фахівця.

У разі відсутності провідного фахівця у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, перебуванням у відпустці та з інших причин, його обов'язки може виконувати інший працівник (за його згодою), визначений ректором Університету, та який відповідає кваліфікаційним вимогам посади провідного фахівця

Провідний фахівець призначається відповідальною особою за запобігання та виявлення корупції, дотримання вимог Закону та реалізацію Антикорупційної програми в Університеті.

Головним завданням провідного фахівця є підготовка, забезпечення реалізації та контроль за здійсненням заходів щодо запобігання, протидії і виявлення корупції, нагляд, контроль та перевірка дотримання всіма структурними підрозділами та працівниками Закону та Антикорупційної програми, забезпечення дотримання норм професійної етики в Університеті. Функції, права та обов'язки провідного фахівця визначені цією Антикорупційною програмою, Положенням про провідного фахівця з питань запобігання та виявлення корупції Сумського НАУ та посадовою інструкцією провідного фахівця.

2. Провідним фахівцем може бути фізична особа:

1) яка має повну вищу освіту за освітнім рівнем магістра (спеціаліста) юридичного або економічного профілю та стаж роботи з управління персоналом не менше 2 (двох) років;

2) яка здатна за своїми діловими та моральними якостями, професійним рівнем, станом здоров'я виконувати відповідні обов'язки.

3. Не може бути призначена на посаду провідного фахівця Університету особа, яка:

1) має непогашену чи не зняту в установленому законом порядку судимість;

2) за рішенням суду визнана недієздатною чи дієздатність якої обмежена;

3) звільнена з посад у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування за порушення присяги або у зв'язку з вчиненням корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією.

4. Несумісною з діяльністю провідного фахівця є робота на посадах, зазначених у пункті 1 частини першої статті 3 Закону, а також будь-яка інша діяльність, яка створює реальний чи потенційний конфлікт інтересів.

5. Провідний фахівець Університету може бути достроково звільнений від виконання обов'язків та функцій в разі:

1) розірвання трудового договору за ініціативи провідного фахівця;

2) розірвання трудового договору з ініціативи ректора Університету.

Провідний фахівець може бути звільнений з посади з ініціативи ректора виключно за умови надання згоди Національним агентством з питань запобігання корупції. Порядок надання такої згоди затверджений наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 15.09.2020 № 408/20 «Про затвердження Порядку надання згоди Національним агентством з питань запобігання корупції на звільнення особи, відповідальної за реалізацію антикорупційної програми», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 22.10.2020 № 1034/35317.

Згода Національного агентства з питань запобігання корупції на звільнення провідного фахівця надається з метою з'ясування обставин передбачених ч. ч. 1 і 3 ст. 53-4 Закону, а саме чи є звільнення негативним заходом впливу на провідного фахівця у зв'язку з повідомленням ним про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону.

Провідний фахівець може за власною ініціативою надати Національному агентству свою позицію щодо обставин його можливого звільнення, а також додаткові документи;

3) розірвання трудового договору за угодою сторін (п.1 ст.36 КЗпП України);

4) неможливості виконувати свої повноваження за станом здоров'я відповідно до висновку медичної комісії, що видається за рішенням спеціально

уповноваженого центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я;

5) набрання законної сили рішенням суду про визнання його недієздатним або обмеження його цивільної дієздатності, визнання його безвісно відсутнім чи оголошення його померлим;

6) набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо нього;

7) смерті.

6. Про звільнення особи з посади провідного фахівця ректор Університету письмово повідомляє Національне агентство з питань запобігання корупції протягом двох робочих днів та забезпечує невідкладне подання нової кандидатури на вказану посаду.

7. Провідний фахівець реалізує свої права і обов'язки безпосередньо. До виконання своїх функцій провідний фахівець може залучати (за згодою ректора) інших працівників Університету.

8. Здійснення провідним фахівцем своїх функцій в Університеті є незалежним.

9. Забороняється покладення на провідного фахівця обов'язків, що не належать або виходять за межі його повноважень, визначених Законом та Антикорупційною програмою, чи обмежують виконання ним повноважень.

#### **10. Керівництво Університету зобов'язано:**

1) забезпечити провідному фахівцю належні матеріальні та організаційні умови праці;

2) сприяти виконанню провідним фахівцем функцій, передбачених Законом та Антикорупційною програмою;

3) оперативно реагувати на письмові та усні звернення, пропозиції та рекомендації провідного фахівця, надані ним в межах реалізації Антикорупційної програми;

4) за ініціативи провідного фахівця надсилати запити до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності з метою отримання від них відповідної інформації та матеріалів, необхідних для виконання покладених на провідного фахівця завдань.

#### **11. Провідний фахівець для виконання покладених на нього завдань зобов'язаний:**

1) виконувати свої функції об'єктивно і неупереджено;

2) організовувати підготовку внутрішніх документів Університету з питань формування та реалізації Антикорупційної програми;

3) розробляти і подавати на затвердження ректора внутрішні документи Університету з питань, передбачених Законом та Антикорупційною програмою;

4) забезпечувати здійснення нагляду, контролю, моніторингу та перевірки дотримання всіма посадовими особами та іншими працівниками Університету Закону та Антикорупційної програми;

5) проводити оцінку результатів здійснення заходів, передбачених Антикорупційною програмою;

6) забезпечувати підготовку звіту про стан виконання Антикорупційної програми та у визначені Антикорупційною програмою строки, звітує перед ректором і Вченою радою Університету, про стан дотримання антикорупційного законодавства в Університеті та виконання Антикорупційної програми Сумського НАУ;

7) за результатами роботи за звітний рік надавати до Національного агентства інформацію щодо своєї діяльності до 10 лютого року, наступного за звітним (за письмовою вимогою НАЗК);

8) за результатами роботи за звітний рік надавати до Міністерства освіти і науки України інформацію щодо своєї діяльності до (за письмовою вимогою МОН);

9) забезпечувати підготовку та подання ректору пропозицій щодо необхідності проведення перевірок дотримання структурними підрозділами Університету та їх працівниками вимог Антикорупційної програми;

10) самостійно або у складі спеціальних комісій (робочих груп) брати участь у проведенні перевірок (аудиту) та внутрішніх службових розслідувань, які проводяться на виконання вимог Антикорупційної програми;

11) проводити службове розслідування (перевірку) в Університеті та його структурних підрозділах, з метою виявлення причин та умов, що призвели до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи невиконання вимог антикорупційного законодавства (відповідно до ч.3 ст.65 Закону та відповідно до Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13.06.2000 № 950 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 № 691));

12) до з'ясування обставин, що мають значення для подальшого вирішення питання - вносити на розгляд ректора питання про відсторонення від посади осіб, стосовно яких проводиться розслідування (перевірка) в Університеті та його структурних підрозділах на термін, який не може перевищувати двох місяців (відповідно до п. 3 Постанови Кабінету Міністрів України від 13.06.2000 № 950 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 № 691)) та ст.46 КЗпП України;

13) проводити оцінку (ідентифікацію) корупційних ризиків у діяльності Університету;

14) забезпечувати формування і ведення реєстрів:

- працівників Університету, притягнутих до відповідальності за порушення вимог Закону та Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією;
- проведених згідно з Антикорупційною програмою антикорупційних перевірок;

- проведених згідно з Антикорупційною програмою внутрішніх службових розслідувань та перевірок;

- повідомлень про конфлікт інтересів, про порушення вимог Закону та Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією;

15) опрацьовувати проекти договорів, які укладаються Університетом, на предмет наявності корупційних ризиків, надає ректору Університету пропозиції щодо їх перегляду та внесення змін до них;

16) в частині здійснення Університетом конкурентних та спрощених процедур закупівлі організовувати та проводити антикорупційну перевірку контрагентів, партнерів Університету, в тому числі у разі їх участі в корупційних скандалах, за відсутності антикорупційних програм, відмови підписати договір з антикорупційною правкою тощо. За результатами проведених перевірок складати відповідні письмові висновки, надає ректору Університету відповідні пропозиції;

17) проводити перевірку правильності та законності здійснення відповідальними посадовими особами Університету конкурентних та спрощених процедур закупівлі, ймовірність встановлення цими посадовими особами: дискримінаційних процедур до учасників публічної закупівлі, необгрунтованої (завищеної) ціни договору, штучного поділу предмету закупівлі, укрупнення предмету закупівлі, що може привести до мінімізації конкуренції. За результатами проведених перевірок складати письмові висновки, надавати ректору Університету відповідні пропозиції щодо усунення встановлених порушень та притягнення працівників Університету до відповідальності згідно чинного законодавства України;

18) розглядати повідомлення про порушення вимог Закону працівниками Університету;

19) здійснювати перевірку отриманих повідомлень про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону;

20) співпрацювати з особами (викривачами), які добросовісно повідомляють про можливі факти порушення вимог Закону та Антикорупційної програми, вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, забезпечувати дотримання їхніх прав та гарантій захисту, передбачених Законом;

21) забезпечувати конфіденційність інформації та захист працівників (викривачів), які повідомили про порушення вимог Закону та Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією;

22) здійснювати моніторинг Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, з метою забезпечення дотримання Університетом вимог частини першої статті 59 (єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з

корупцією правопорушення) та частини другої статті 65<sup>1</sup> (відповідальність за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення) Закону;

**23)** повідомляти в письмовій формі ректора Університету про вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, та інших порушень вимог Закону працівниками Університету з метою забезпечення дотримання вимог частин другої, четвертої та п'ятої статті 65<sup>1</sup> (відповідальність за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення) Закону;

**24)** надавати ректору, посадовим особам, іншим працівникам Університету роз'яснення та консультації, пов'язані із застосуванням Закону та Антикорупційної програми;

**25)** вживати заходи щодо виявлення конфлікту інтересів та сприяти його усуненню, контролювати дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляти сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб Університету та його відокремлених структурних підрозділів (коледжів), вносить пропозиції ректору щодо усунення таких ризиків;

**26)** надавати методичну та консультативну допомогу в заповненні декларацій посадовим особам та кандидатам на посади, перебування на яких (відповідно до частини п'ятої статті 45 Закону) передбачає подання таких декларацій;

**27)** виявляти загрози та виникнення ризиків порушення чинного законодавства у питаннях організаційного-управлінського, дисциплінарного, навчального, наукового процесів, бухгалтерської, планово-фінансової, перевіркової (аудиторської), економічної, юридичної та адміністративно-господарської діяльності структурних підрозділів, посадових осіб та інших працівників Університету, що може призвести до порушення вимог Закону та Антикорупційної програми;

**28)** за наказом, розпорядженням або дорученням ректора Університету (в межах чинного законодавства) проводити внутрішні перевірки (аудит, розслідування) діяльності структурних та (або) відокремлених підрозділів Університету. За результатами проведених перевірок складати відповідні письмові висновки та надавати ректору Університету пропозиції щодо усунення встановлених порушень і притягнення працівників Університету до відповідальності згідно чинного законодавства України (з метою запобігання корупційним проявам, виявлення корупційних правопорушень та порушень пов'язаних з корупцією, інших порушень Закону та в межах чинного законодавства);

**29)** контролювати дотримання працівниками Університету норм професійної етики та виявляти факти вчинених порушень (відповідно до розділу IV Антикорупційної програми), розглядати усні та письмові звернення працівників університету, здобувачів освіти та інших осіб;

**30)** виявляти факти вчинення мобінгу (цькування) та інших форм психологічного та економічного насильства працівниками Університету (на

виконання Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX),

**31)** розглядати усні та письмові звернення працівників університету, здобувачів освіти та інших осіб по фактам недотримання працівниками Університету норм професійної етики, вчинення мобінгу (цькування) та інших форм психологічного та економічного насильства;

**32)** опрацьовувати проекти локальних актів Університету (наказів, розпоряджень тощо) на предмет наявності корупціогенних факторів. У разі виявлення норм (положень), що можуть призвести до вчинення корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень невідкладно інформувати про це ректора Університету;

**33)** візувати:

- проекти актів (накази, розпорядження) з основної діяльності, адміністративно-господарських питань, кадрових питань (особового складу) залежно від їх видів;

- положення про структурні підрозділи та відокремлені структурні підрозділи Університету та всі трудові договори, що укладаються Університетом (у відповідності до підпункту 1 пункту 4 розділу III. Антикорупційні заходи у діяльності Університету) та Типової антикорупційної програми юридичної особи, затвердженою рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції 02.03.2017 р. за № 75 та зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 09 березня 2017 р. за № 326/30194;

- посадові інструкції працівників Університету;

- всі договори, які укладаються Університетом з юридичними та фізичними особами та містять положення щодо обов'язковості дотримання Антикорупційної програми Університету та антикорупційні застереження (про надання освітніх послуг, купівлі-продажу (товарів, робіт, послуг), проживання у гуртожитках, тощо);

**34)** за дорученням ректора Університету - співпрацювати з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції, судами, правоохоронними та контролюючими органами, громадськими об'єднаннями, засобами масової інформації, неурядовими та (або) міжнародними організаціями з питань запобігання корупції, іншими підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами;

**35)** за дорученням ректора Університету та відповідно до покладених на нього завдань представляти інтереси Університету в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, судах, правоохоронних та контролюючих органах, інших спеціально уповноважених суб'єктах у сфері протидії корупції, громадських об'єднаннях та у взаєминах з засобами масової інформації, іншими підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами;

36) організувати проведення заходів з підвищення кваліфікації працівників Університету з питань, пов'язаних із запобіганням корупції;

37) проводити зі структурними підрозділами Університету наради, засідання, збори, семінари з питань запобігання корупції, норм професійної етики, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, одержання подарунків, подання декларацій тощо у тому числі спільно з представниками контрагентів і партнерів Університету та інших антикорупційних органів;

38) забезпечувати взаємодію і координацію між структурними підрозділами Університету щодо підготовки, забезпечення реалізації та контролю за здійсненням заходів щодо реалізації Антикорупційної програми;

39) повідомляти у письмовій формі ректора Університету про факти, що можуть свідчити про вчинення корупційних правопорушень, конфлікту інтересів, загрози та виникнення ризиків порушення чинного законодавства у питаннях організаційного, навчального, наукового процесів, бухгалтерської, фінансово-економічної та господарської діяльності структурних підрозділів, посадових осіб та інших працівників Університету;

40) у разі виявлення фактів, що мають ознаки кримінальних корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень посадовими чи службовими особами Університету - інформувати в установленому порядку про такі факти ректора Університету, а також правоохоронні органи відповідно до їх компетенції;

41) у разі отримання офіційної інформації стосовно вчинення працівниками Університету корупційного правопорушення або правопорушення пов'язаного з корупцією, здійснювати моніторинг офіційного вебпорталу «Судова влада України», Єдиного державного реєстру судових рішень з метою отримання інформації щодо результатів розгляду відповідної справи судом;

42) проводити анонімне анкетування працівників Університету та здобувачів освіти з метою запобігання протидії корупційним проявам, перевіряти отриману інформацію та готувати відповідні звіти ректору;

43) проводити вступне ознайомлення прийнятих до Університету працівників з Законом, Антикорупційною програмою Університету та повноваженнями фахівця з питань запобігання та виявлення корупції Університету;

44) аналізувати посадові інструкції (та їх проекти) працівників Університету на предмет наявності корупційних ризиків. Вносити ректору Університету пропозиції та подання щодо їх перегляду та внесення змін до них;

45) забезпечувати наповнення офіційного сайту Університету інформативними, методичними та іншими матеріалами з питань, що належать до його компетенції;

46) у разі зміни структури, штатної чисельності уповноваженого підрозділу з питань запобігання корупції Університету, контактних даних уповноваженого підрозділу (фахівця) з питань запобігання та виявлення

корупції Університету повідомляти про це Національне агентство протягом десяти робочих днів;

47) інформувати ректора та Національне агентство, у разі не направлення відділом кадрів засвідченої в установленому порядку паперової копії розпорядчого документа про накладення дисциплінарного стягнення та інформаційної картки до розпорядчого документа про накладення (скасування розпорядчого документа про накладення) дисциплінарного стягнення на особу за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень для внесення відомостей до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення;

48) дотримуватись встановлених норм професійної етики, що передбачені Законом та Антикорупційною програмою Університету, бути ввічливим у стосунках з керівництвом та працівниками Університету, зі здобувачами освіти, громадянами України та іноземними громадянами;

49) здійснювати інші обов'язки, передбачені Законом, Антикорупційною програмою, Положенням про провідного фахівця з питань запобігання корупції та посадовою інструкцією провідного фахівця;

50) виконувати інші доручення ректора, що пов'язані з дотримання вимог Антикорупційної програми Сумського НАУ та Закону України «Про запобігання корупції».

**12. Провідний фахівець для виконання покладених на нього завдань має право:**

1) на умови праці, що забезпечують належне виконання посадових обов'язків (окремий кабінет, офісні меблі, сейф, сучасне комп'ютерне обладнання, постійний доступ до інтернету за засобів телефонного зв'язку);

2) залучати для виконання посадових обов'язків провідного фахівця, службовий автотранспорт (за дозволом ректора), з метою своєчасного вирішення виробничих питань;

3) мати безперешкодний доступ до всіх приміщень Університету (службових, навчальних, наукових, дослідних, виробничих, складських, господарських, архівних тощо);

4) мати безперешкодний доступ до документів та інформації, розпорядником яких є Університет, з урахуванням обмежень, встановлених Законом, робити чи отримувати їх копії;

5) витребувати від структурних підрозділів Університету документи або їх копії, у тому числі ті, що містять інформацію з обмеженим доступом стосовно всіх без виключення напрямків діяльності Університету. Отримувати проекти фінансових, організаційно-розпорядчих документів, договорів з юридичними та (або) фізичними особами на предмет наявності та виявлення корупційних ризиків;

6) отримувати доступ до наявних в Університеті електронних засобів зберігання і обробки даних та у разі необхідності вимагати оформлення відповідних даних на засвідченому паперовому носії;

7) здійснювати обробку інформації, у тому числі персональних даних, з дотриманням законодавства про захист персональних даних;

8) вимагати від посадових осіб та інших працівників Університету дотримання положень Антикорупційної програми та припинення діянь з ознаками корупційних правопорушень;

9) викликати та опитувати осіб, дії або бездіяльність яких стосуються повідомлених викривачем фактів, у тому числі проректорів Університету. Отримувати письмові пояснення з питань, які ставляться під час опитування;

10) проводити внутрішні перевірки (аудит, службові розслідування, інвентаризації) у питаннях організаційно-управлінського, дисциплінарного, навчального, наукового, виробничого процесів, планово-фінансової, бухгалтерської, економічної, перевіркової (аудиторської) та адміністративно-господарської діяльності структурних та (або) відокремлених структурних підрозділів Університету. За результатами проведених перевірок складати відповідні письмові висновки та надає ректору Університету пропозиції щодо усунення встановлених порушень і притягнення винних працівників Університету до відповідальності згідно чинного законодавства України (з метою запобігання корупційним проявам, виявлення корупційних правопорушень та порушень пов'язаних з корупцією, інших порушень Закону та в межах чинного законодавства та за наказом, розпорядженням або дорученням ректора Університету);

11) звертатися до Національного агентства (з відома ректора Університету) щодо порушених прав викривача, його близьких осіб;

12) вносити ректору подання про притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників Університету, винних у порушенні Закону та Антикорупційної програми Університету;

13) виконувати визначені законом повноваження, спрямовані на всебічний розгляд повідомлень про вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень та інших порушень вимог Закону, у тому числі повідомлень викривачів, захист їхніх прав і свобод;

14) отримувати від посадових та службових осіб Університету письмові пояснення з приводу обставин, що можуть свідчити про порушення вимог Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та інших передбачених вимог, обмежень та заборон;

15) брати участь та проводити для працівників Університету внутрішні навчання, а також ініціювати перед ректором проведення нарад з питань запобігання та виявлення корупції;

16) проводити аналіз та перевірку потенційних та наявних контрагентів Університету і надавати інформацію про них ректору Університету;

17) витребувати від структурних підрозділів Університету письмову інформацію щодо виконання заходів, передбачених антикорупційною програмою Університету або іншим документом за результатами оцінки корупційних ризиків та визначення заходів з їх усунення.

**18)** вести листування з уповноваженими підрозділами (уповноваженими особами) з питань запобігання та виявлення корупції Міністерства освіти і науки, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, судів, правоохоронних та контролюючих органів, Національного агентства, інших спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції з питань, що належать до компетенції фахівця;

**19)** надавати на розгляд ректора Університету пропозиції щодо удосконалення роботи провідного фахівця;

**20)** залучатися до проведення експертизи проектів нормативно-правових актів, організаційно-розпорядчих документів університету з метою виявлення причин, які призводять чи можуть призвести до вчинення корупційних правопорушень, а також до внутрішнього аудиту структурних підрозділів університету в частині дотримання вимог антикорупційного законодавства;

**21)** залучати до виконання своїх функцій (за згодою ректора) посадових осіб та інших працівників Університету;

**22)** брати участь у засіданнях ректорату, Вченої ради Університету, нарадах, зборах, засіданнях з питань, що стосуються виконання посадових обов'язків провідного фахівця;

**23)** бути членом постійних та тимчасових комісій Університету в межах компетенції, повноважень та фахової освіти провідного фахівця;

**24)** звертатись до державних органів в сфері боротьби з корупцією із запитом про надання роз'яснень будь-яких питань щодо тлумачення положень антикорупційного законодавства України;

**25)** утримуватися від виконання рішень чи доручень керівництва Університету, якщо вони суперечать антикорупційному законодавству;

**26)** на підвищення кваліфікації (не рідше одного разу на 3 роки) у сфері:

- запобігання та протидії корупції, хабарництву та шахрайству;
- здійснення публічних закупівель товарів, робіт і послуг;

**27)** у межах виконання своїх посадових обов'язків має право давати усні та письмові доручення і вимагати їх виконання від Відповідальних осіб та здійснює контроль за діяльністю Відповідальних осіб;

**28)** здійснювати інші права, передбачені Законом, Антикорупційною програмою, Положенням про уповноважену особу (фахівця) з питань запобігання та виявлення корупції Університету та посадовою інструкцією провідного фахівця;

**29)** на захист честі, гідності і ділової репутації та спростування недостовірної інформації, відповідно до ч. 4 ст.32 Конституції України та ст. 277 Цивільного кодексу України;

**30)** на захист інших прав, передбачених Конституцією України та чинним законодавством.

Провідний Фахівець несе відповідальність за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, передбачених чинним законодавством України, цією Антикорупційною програмою, Положенням про провідного

фахівця з питань запобігання та виявлення корупції Університету та посадовою інструкцією провідного фахівця.

### **13. Гарантії незалежності провідного фахівця**

1. Здійснення провідним фахівцем своїх функцій в Університеті є незалежним. Втручання у діяльність провідного фахівця з боку керівника Університету, органів управління та членів органів управління, посадових осіб усіх рівнів, працівників, представників, ділових партнерів Університету, здобувачів освіти, а також інших осіб не допускається.

2. Під втручанням слід розуміти:

1) відмову в наданні провідному фахівцю інформації, документів, доступу до інформації та документів, право на отримання яких має провідний фахівець;

2) будь-який вплив на прийняття провідним фахівцем рішень та вчинення дій, який здійснюється поза межами повноважень органу управління/особи, що вчиняє вплив, передбачених законодавством, статутом Університету, рішеннями органів управління або внутрішніми документами Університету (наприклад, надання вказівок щодо змісту висновків, які мають бути здійснені провідним фахівцем за результатами перевірки ділових партнерів; щодо кола осіб - суб'єктів декларування, повідомлення про факти несвоечасного подання декларацій якими не можуть бути направлені до Національного агентства з питань запобігання корупції тощо);

3) дії/бездіяльність, які спричиняють обмеження або порушення прав провідного фахівця (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 та колективним договорами, тощо);

4) дії/бездіяльність, які перешкоджають виконанню посадових обов'язків провідним фахівцем (наприклад, безпідставне направлення провідного фахівця у відрядження з відривом від робочого місця; необґрунтоване позбавлення провідного фахівця доступу до робочого місця, персонального комп'ютера; безпідставне вилучення документів, які зберігаються у провідного фахівця; незабезпечення провідного фахівця матеріальними ресурсами, необхідними для виконання покладених на нього завдань, ненадання доступу до системи діловодства Університету, засобів зв'язку тощо);

5) покладення на провідного фахівця обов'язків, надання доручень з питань, що не належать або виходять за межі його повноважень, визначених Законом і цією Антикорупційною програмою, та обмежують виконання ним посадових обов'язків.

3. Провідний фахівець не може бути звільнений чи примушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності чи підданий з боку керівника, органів управління Університету 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.

До негативних заходів впливу також належать формально правомірні рішення і дії керівника, органів управління Університету, які мають вибірковий характер, зокрема, не застосовуються до інших працівників, керівників у подібних ситуаціях та/або не застосовувалися до провідного фахівця у подібних ситуаціях (за подібних обставин) раніше.

4. Застосування до провідного фахівця дисциплінарних стягнень здійснюється за попередньою згодою Наглядової ради Університету.

5. Відсторонення керівником Університету провідного фахівця від виконання посадових обов'язків здійснюється за попередньою згодою Наглядової ради Сумського НАУ.

6. У разі порушення гарантій незалежності, провідний фахівець повідомляє про це Наглядову раду Університету та Національне агентство з питань запобігання корупції.

7. Ректор, органи управління Університету, посадові особи усіх рівнів Університету зобов'язані:

1) забезпечувати незалежність провідного фахівця;

2) забезпечувати провідному фахівцю 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;

3) сприяти виконанню провідним фахівцем завдань, передбачених Законом та цією Антикорупційною програмою; на вимогу провідного фахівця надавати інформацію та документи, необхідні для виконання покладених на нього обов'язків, сприяти проведенню внутрішніх розслідувань, забезпечувати залучення працівників/ресурсів для виконання провідним фахівцем та підпорядкованими йому працівниками своїх обов'язків;

4) реагувати у розумний строк на письмові й усні звернення, пропозиції та рекомендації провідного фахівця, надані ними у межах реалізації цієї Програми.

## **VIII. ПОРЯДОК ЗВІТУВАННЯ ФАХІВЦЯ ПЕРЕД ВЧЕНОЮ РАДОЮ ТА РЕКТОРОМ УНІВЕРСИТЕТУ**

1. Провідний фахівець Університету щорічно готує звіт про реалізацію Антикорупційної програми Університету та звітує на Вченій раді Університету (в третій декаді січня, року наступного за звітним періодом) в порядку, передбаченому Законом.

2. Звіт повинен включати інформацію щодо:

- 1) стану виконання заходів, визначених Антикорупційною програмою;
- 2) результатів впровадження заходів, визначених Антикорупційною програмою;

- 3) виявлених порушень вимог Закону, Антикорупційної програми та заходів, вжитих для усунення таких порушень;

- 4) кількості та результатів проведених перевірок та внутрішніх (службових) розслідувань;

- 5) фактів перешкоджання належному виконанню провідним фахівцем своїх функцій, встановлення для нього необґрунтованих обмежень, випадків втручання у його діяльність з боку третіх осіб;

- 6) наявних пропозицій і рекомендацій що вдосконалення антикорупційної діяльності в університеті.

3. У разі необхідності, зміст наданого Звіту додатково обговорюється провідним фахівцем з ректором Університету та головою Вченої ради Сумського НАУ.

Протягом року, фахівець також зобов'язаний надавати на вимогу ректора Університету окрему інформацію (звіти, висновки, аналітичні довідки тощо) щодо результатів експертиз, перевірок, особистого контролю окремих ситуацій тощо, виконання Закону та Антикорупційної програми у визначений термін.

4. Ключовими показниками ефективності діяльності провідного фахівця є:

- 1) мінімізація корупційних ризиків в діяльності Університету;

- 2) запобігання здійсненню корупційних правопорушень працівниками Університету;

- 3) своєчасне виявлення корупційних правопорушень в Університеті;

- 4) забезпечення формування у посадових осіб та інших працівників Сумського НАУ цілісного розуміння антикорупційної стратегії держави та Університету, усвідомлення необхідності дотримання Антикорупційної програми Сумського НАУ та норм антикорупційного законодавства України;

- 5) забезпечення дотримання посадовими особами та іншими працівниками Університету вимог Закону та Антикорупційної програми;

- 6) забезпечення постійної та ефективної взаємодії працівників структурних підрозділів Університету з провідним фахівцем, з метою дотримання вимог Антикорупційної програми Сумського НАУ;

- 7) забезпечення дотримання посадовими особами та іншими працівниками університету норм професійної етики та створення атмосфери стійкої нетерпимості до можливих проявів корупції.

## **ІХ. ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ НАГЛЯДУ, КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНУ ТА АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ, А ТАКОЖ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ЗДІЙСНЕННЯ ПЕРЕДБАЧЕНИХ НЕЮ ЗАХОДІВ**

1. Провідний фахівець здійснює нагляд і постійний контроль за дотриманням структурними підрозділами Університету та їх працівниками, відокремленими структурними підрозділами та їх працівниками - Закону та Антикорупційної програми.

2. Нагляд і контроль за дотриманням Закону та Антикорупційної програми здійснюються провідним фахівцем у таких формах:

1) розгляд і реагування на повідомлення про порушення вимог Закону та Антикорупційної програми, вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;

2) здійснення перевірок діяльності працівників Університету та його відокремлених структурних підрозділів щодо дотримання Закону та виконання вимог Антикорупційної програми;

3) проведення експертизи організаційно-розпорядчих, кадрових, навчальних, наукових, юридичних, бухгалтерських та планово-фінансових документів, перевірочних (аудиторських висновків та звітів), виробничих, адміністративно - господарських, а також їх проектів.

3. Якщо, під час здійснення нагляду або контролю за дотриманням Закону та Антикорупційної програми, провідний фахівець виявить ознаки порушення Закону та Антикорупційної програми або ознаки вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, він ініціює перед ректором Сумського НАУ питання проведення внутрішнього службового розслідування.

4. Провідний фахівець забезпечує організацію здійснення оцінки результатів впровадження заходів, передбачених Антикорупційною програмою.

Для здійснення оцінки впроваджених антикорупційних заходів, провідний фахівець має право отримувати у письмовій формі відповідну інформацію від працівників, керівників структурних підрозділів та проректорів Університету про результати реалізації цих заходів.

Результати оцінки узагальнюються фахівцем у письмовому звіті, який він складає не рідше ніж раз на шість місяців і надає ректору Університету. Оцінка проводиться за критеріями, визначеними фахівцем.

## **Х. УМОВИ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ ІНФОРМУВАННЯ ФАХІВЦЯ ПРАЦІВНИКАМИ, ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ ТА ІНШИМИ ОСОБАМИ ПРО ФАКТИ ПОРУШЕНЬ ЗАКОНУ ТА АНТИКОРУПЦІЙНИХ ВИМОГ**

1. Працівникам Університету та його відокремлених структурних підрозділів (фахові коледжі), здобувачам освіти, посадовим особам ділових партнерів Університету та іншим особам гарантується конфіденційність їх повідомлень провідному фахівцю та ректору Університету:

- про виявлені ознаки порушень Закону та Антикорупційної програми, корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень у діяльності посадових осіб, інших працівників Університету;

- про факти підбурення працівників Університету до вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень.

2. Повідомлення про виявлені ознаки порушень Закону та Антикорупційної програми, а також повідомлення про факти підбурення працівників Університету, здобувачів освіти та інших осіб до вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень можуть бути здійснені в усній чи письмовій формі, за допомогою каналів зв'язку, визначених у Антикорупційній програмі.

Керівництво Університету забезпечує цілодобову роботу вказаних каналів зв'язку та їхній захист від зовнішнього втручання і витоку інформації.

3. Подання завідомо неправдивих повідомлень не допускається.

4. Повідомлення працівників Університету та його відокремлених структурних підрозділів (фахові коледжі), здобувачів освіти, посадових осіб ділових партнерів Університету та інших осіб про виявлення ознак вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень можуть бути анонімними.

Анонімне повідомлення про виявлення ознак вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень може бути розглянуто лише у випадку, коли наведена у ньому інформація стосується конкретного працівника Університету або ділових партнерів Університету та містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

5. Перевірку інформації, викладеної в повідомленні, здійснює провідний фахівець, а якщо повідомлення стосується дій самого провідного фахівця – посадова особа Університету, яка визначена ректором.

6. Будь-які дані, що дають можливість ідентифікувати особу, яка повідомила провідного фахівця, про факти підбурення до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або про виявлення ознак порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення працівниками чи іншими особами корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, належать до конфіденційної інформації та охороняються Законом.

Провідний фахівець та працівники Університету, залучені ним до перевірки, викладеної у повідомленні інформації, не мають права її розголошувати.

Провідний фахівець та особи, залучені ним до перевірки, викладеної у повідомленні інформації, а також інші працівники Університету, за протиправне розголошення інформації про факти підбурення працівників, здобувачів освіти та інших осіб до вчинення корупційного правопорушення або про вчинені іншими працівниками чи особами корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень - несуть персональну відповідальність відповідно до вимог чинного законодавства.

## **XI. ПРОЦЕДУРА ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ ТА ІНШИХ ОСІБ, ЯКІ ПОВІДОМИЛИ ІНФОРМАЦІЮ ПРО КОРУПЦІЙНЕ АБО ПОВ'ЯЗАНЕ З КОРУПЦІЄЮ ПРАВОПОРУШЕННЯ**

1. Провідний фахівець та ректор Університету в межах своїх повноважень забезпечують умови для захисту осіб, які надають допомогу в запобіганні, виявленні та протидії корупції в Університеті.

2. Інформація про працівника Університету та іншу особу, які повідомили про ознаки порушення вимог Закону та Антикорупційної програми, виявлення ознак корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення (далі - викривач), не може бути розголошена, крім випадків, встановлених Законом.

Інформація про викривача може бути розголошена лише за його згодою, крім випадків, встановлених Законом.

В Університеті запроваджується персональна відповідальність провідного фахівця, за збереження конфіденційної інформації про корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення.

3. З метою уникнення настання негативних наслідків, пов'язаних з розголошенням конфіденційної інформації, в Університеті:

1) викривач (працівник Університету) не може бути звільнений чи примушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності чи підданий з боку керівництва іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення, зменшення заробітної плати тощо) або загрози таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону та Антикорупційної програми іншою особою.

2) запроваджується система переводу працівників між структурними підрозділами Університету, відповідно якої викривач, який повідомив про корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення може бути переведений за власною згодою у інший підрозділ, на посаду не нижчу від тої, на якій перебував працівник із посадовим окладом не нижчим, ніж був у працівника;

3) інші працівники Університету, у тому числі посадові особи, несуть персональну відповідальність за розголошення конфіденційної інформації про корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, що їм стало відомо під час виконання покладених на них службових чи робочих повноважень.

4. У разі витоку конфіденційної інформації про викривача, провідний фахівець та (або) ректор Університету, за заявою такого викривача або за власною ініціативою повинен невідкладно вжити всіх заходів для уникнення настання негативних наслідків для викривача, пов'язаних з таким розголошенням.

5. Заходи для захисту викривача визначаються ректором Університету спільно з провідним фахівцем і впроваджуються за умови письмової згоди викривача.

## **ХІІ. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ.**

1. Працівники Університету зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли, чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи

потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомляти про це свого безпосереднього керівника, не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів. (п.1 ст.28 Закону).

Працівники також зобов'язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вживати відповідних заходів задля врегулювання конфлікту інтересів.

У разі якщо конфлікт пов'язаний з безпосереднім керівником, в підпорядкуванні якого знаходиться працівник, він письмово повідомляє про це провідного фахівця та ректора Університету.

У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у ректора Університету він письмово повідомляє про це провідного фахівця.

У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у провідного фахівця він письмово повідомляє про це ректора Університету.

**2.** Безпосередній керівник структурного підрозділу працівника протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглого йому працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника.

Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів у підлеглого йому працівника, зобов'язаний вжити передбачених законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (у тому числі у разі самостійного виявлення наявного конфлікту інтересів у підлеглої йому особи без здійснення нею відповідного повідомлення).

**3.** Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

1) усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;

2) встановлення додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

3) обмеження у доступі працівника до певної інформації;

4) перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

5) переведення працівника на іншу посаду;

6) звільнення працівника (ст.34 Закону).

Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників Університету встановлюються провідним фахівцем.

**4.** Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності ректора Університету приймається Вченою радою Університету та провідним фахівцем.

**5.** Посадові особи та інші працівники Університету, в яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів, що підтверджують це факт, провідному

фахівцю та ректору Університету. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

**Процедура інформування провідного фахівця Сумського НАУ працівниками про корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення та про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.**

Інформація про виявлені чи можливі порушення антикорупційного законодавства в Університеті може надаватися провідному фахівцю у вигляді службової записки, за телефоном (службовим, внутрішнім та (або) мобільним)) чи електронним повідомленням на спеціально виділену електронну поштову скриньку провідного фахівця, адреса якої повідомляється всім працівникам, та іншими доступними шляхами. Повідомлення про порушення вимог антикорупційного законодавства та Антикорупційної програми може бути здійснене працівником Університету без зазначення авторства (анонімно). Анонімне повідомлення про порушення вимог антикорупційного законодавства та Антикорупційної програми підлягає розгляду при наявності всіх наступних факторів:

- якщо наведена у повідомленні інформація стосується конкретної посадової особи та іншого працівника Університету;
- містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

Розгляд анонімного повідомлення провідним фахівцем проводиться у термін не більше п'ятнадцяти робочих днів від дня його отримання.

Якщо у вказаний термін перевірити інформацію, що міститься в повідомленні, неможливо, ректор Університету може продовжити термін розгляду повідомлення до тридцяти робочих днів від дня його отримання. У разі підтвердження викладеної у повідомленні інформації про порушення вимог Закону та Антикорупційної програми провідний фахівець та ректор Університету вживають заходів щодо припинення виявленого порушення, усунення його наслідків та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення також інформує спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції. Посадові особи та інші працівники Університету у разі виявлення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи одержання інформації про вчинення такого правопорушення працівниками університету зобов'язані у межах своїх повноважень вжити заходів щодо припинення такого правопорушення та негайно усно або письмово повідомити про його вчинення провідного фахівця.

Детальний механізм врегулювання конфлікту інтересів передбачений Положенням про порядок застосування заходів з врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників Сумського національного аграрного університету (схвалений Вченою радою Сумського НАУ 31.01.2022 протокол № 9 та затверджений наказом ректора Сумського НАУ від 01.02.2022 № 23-К), яке розроблене у повній відповідності до чинного законодавства.

## **ХІІІ. ПОРЯДОК НАДАННЯ ФАХІВЦЕМ ПРАЦІВНИКАМ УНІВЕРСИТЕТУ РОЗ'ЯСНЕНЬ ТА КОНСУЛЬТАЦІЙ**

1. При наявності питань щодо тлумачення окремих положень Закону та Антикорупційної програми Вчена рада, всі посадові особи та інші працівники Університету можуть звернутися до провідного фахівця за отриманням усного чи письмового роз'яснення.

Провідний фахівець не може відмовити у наданні консультації з питань застосування антикорупційних стандартів та процедур, якщо вони пов'язані з діяльністю Університету. Провідний фахівець не несе відповідальності за надані консультації з питань застосування антикорупційних стандартів та процедур, пов'язаних з діяльністю Університету, якщо в законодавстві відсутній конкретний механізм дій чи напрацьована практика з даного виду правовідносин. Усна консультація надається під час особистої зустрічі працівника з провідним фахівцем.

2. Суть звернення щодо надання роз'яснення чи консультації викладається безпосередньо провідному фахівцю (у визначені провідним фахівцем дні та години особистого прийому) або шляхом направлення на його ім'я службової записки чи надіслання на його електронну адресу письмового звернення у довільній формі.

3. Провідний фахівець надає усне роз'яснення або консультацію під час особистого прийому. Допускається надання усної консультації по телефону. Усна консультація надається у строк не більше трьох робочих днів, але не пізніше ніж настане подія, з якою пов'язано необхідність застосування працівником консультаційних відомостей. Терміни надання усної консультації можуть бути продовжені на строк до одного місяця, якщо провідному фахівцю необхідно провести поглиблений аналіз окремих аспектів законодавчого регулювання запитуваної інформації (консультації) чи отримання відповідей від третіх осіб. Про продовження термінів надання усної консультації провідний фахівець повідомляє працівника в терміни, визначені для надання усної консультації. З метою надання об'єктивної консультації провідний фахівець може звертатись за інформацією до посадових осіб структурних підрозділів Університету та їх працівників, та третіх осіб.

Запит на письмову консультацію надається провідному фахівцю у вигляді службової записки. Службова записка з запитом про надання консультації з питань застосування антикорупційних стандартів та процедур може надаватись провідному фахівцю особисто, через ректора Університету (відділ діловодства), шляхом направлення її факсом чи на електронну скриньку провідного фахівця.

Письмова консультація надається у строк не більше п'яти робочих днів, але не пізніше ніж настане подія, з якою пов'язано необхідність застосування працівником консультаційних відомостей. Терміни надання письмової консультації можуть бути продовжені на строк до одного місяця, якщо провідному фахівцю необхідно провести поглиблений аналіз окремих аспектів

законодавчого регулювання запитуваної інформації (консультації) чи отримання відповідей від третіх осіб. Про продовження термінів надання письмової консультації провідний фахівець повідомляє працівника в терміни, визначені для надання письмової консультації. З метою надання об'єктивної консультації фахівець може звертатись за інформацією до інших працівників, підрозділів університету та третіх осіб.

4. Якщо під час надання роз'яснення провідний фахівець виявить ознаки порушення Закону та Антикорупційної програми або ознаки вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, він ініціює перед ректором Університету питання проведення внутрішнього розслідування у порядку, передбаченому розділом XVI Антикорупційної програми.

#### **XIV. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ПЕРІОДИЧНОГО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЇ В УНІВЕРСИТЕТІ**

1. Підвищення кваліфікації працівників Університету у сфері запобігання та виявлення корупції здійснюється з метою надання базових знань з питань антикорупційного законодавства, підвищення рівня виконання вимог Антикорупційної програми, формування антикорупційної культури, а також виховання нетерпимості до корупції.

2. Підвищення кваліфікації здійснюється відповідно до затвердженого ректором Університету тематичного плану заходів на кожний рік, який готується провідним фахівцем.

Підвищення кваліфікації передбачає як заходи для всіх працівників Університету, так і окремі заходи для керівництва, членів Вченої ради Сумського НАУ.

Тематика та форма заходів (семінари, лекції, практикуми, тренінги, вебінари тощо) із підвищення кваліфікації визначаються провідним фахівцем з урахуванням:

- 1) пропозицій ректора, проректорів, членів Вченої ради, деканів факультетів, керівників структурних та відокремлених структурних підрозділів;
- 2) результатів оцінки впровадження заходів Антикорупційної програми;
- 3) результатів періодичної оцінки корупційних ризиків у діяльності Університету;
- 4) результатів внутрішніх службових розслідувань та (або) перевірки структурних підрозділів Університету;
- 5) річного звіту провідного фахівця перед Ректором та Вченою радою.

3. Облік проведених заходів із підвищення кваліфікації у сфері запобігання та виявлення корупції, а також облік присутніх на заходах здійснюється провідним фахівцем.

## **XV. ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДО ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОРУШУЮТЬ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНУ ТА АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ**

1. У разі наявності інформації, що свідчить про ознаки порушення працівниками вимог Закону та Антикорупційної програми, здійснюються такі заходи:

1) призначається у встановленому розділом XVI Антикорупційної програми порядку внутрішнє службове розслідування з метою підтвердження чи спростування інформації про ймовірне порушення;

2) за наявності достатніх підстав за результатами внутрішнього розслідування ректор накладає дисциплінарне стягнення на винних осіб відповідно до Закону.

По кожному факту виявленого порушення положення Закону та Антикорупційної програми Університету від працівника отримується письмове пояснення.

При обранні виду стягнення враховуються ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок і характеристику безпосереднього керівника даного працівника.

Особи, щодо яких були застосовані дисциплінарні стягнення, не допускаються до участі в конкурсі на заміщення вакантних посад в Університеті.

2. Дисциплінарні стягнення накладаються ректором на працівників Університету відповідно до норм законодавства про працю.

Стягнення оголошується в наказі ректора Університету і повідомляється працівникові під розписку. Проект наказу готує провідний фахівець з питань запобігання та виявлення корупції спільно зі спеціалістами відділу кадрів Університету.

## **XVI. ПРОВЕДЕННЯ ВНУТРІШНІХ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ**

1. У разі надходження Повідомлення або виявлення ознак вчинення членом органу управління, посадовою особою, працівником або представником Університету корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону або цієї Антикорупційної програми провідний фахівець здійснює попередню перевірку отриманої (виявленої) інформації відповідно до вимог Закону та внутрішніх документів Університету.

2. Внутрішнє службове розслідування проводиться лише у випадках, коли надана або виявлена інформація стосується конкретних осіб та містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

За анонімними повідомленнями внутрішнє службове розслідування не проводиться, крім випадків, коли анонімне повідомлення стосується порушення вимог Закону та наведена у ньому інформація стосується конкретної особи, містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

3. У разі якщо отримана (виявлена) інформація про вчинення корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону стосується дій або бездіяльності керівника Університету, таку інформацію без проведення попередньої перевірки провідний фахівець у триденний строк надсилає суб'єкту, уповноваженому здійснювати її розгляд чи розслідування, з урахуванням підслідності, визначеної статтею 216 Кримінального процесуального кодексу України, та положень, передбачених статтею 255 Кодексу України про адміністративні правопорушення, а копію відповідного листа надсилає до Національного агентства з питань запобігання корупції у разі, якщо воно не є суб'єктом, уповноваженим на розгляд інформації.

Отримана (виявлена) інформація також надсилається суб'єкту, до повноважень якого належать призначення (обрання) та звільнення з посади керівника Університету (органу, до сфери управління якого належить Університет /засновникам (учасникам) / наглядовій раді Університету).

4. Якщо рішення щодо проведення службового розслідування приймається на виконання припису Національного агентства з питань запобігання корупції, ректор зобов'язаний про таке рішення повідомити Національне агентство протягом десяти робочих днів з дня надходження припису.

5. У разі надходження Повідомлення або виявлення ознак вчинення провідним фахівцем корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону або цієї Антикорупційної програми попередня перевірка такої інформації здійснюється відповідно до внутрішніх документів Університету.

У разі якщо за результатами внутрішнього службового розслідування на провідного фахівця накладається дисциплінарне стягнення, про це письмово повідомляється Національне агентство з питань запобігання корупції у дводенний строк з дати його накладення.

6. 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.

7. Метою внутрішнього службового розслідування є перевірка фактичних даних про можливе вчинення корупційного чи пов'язаного з корупцією

правопорушення, іншого порушення Закону або цієї Антикорупційної програми.

**8.** Внутрішнє службове розслідування проводить комісія.

Внутрішнє службове розслідування призначається наказом ректора Університету, в якому визначаються голова комісії з проведення внутрішнього службового розслідування, інші члени комісії, предмет і дата початку та закінчення цього розслідування.

**9.** До складу комісії обов'язково включається провідний фахівець, за винятком випадків, коли розслідування призначається за наслідками виявлення фактів чи отримання інформації про вчинення провідним фахівцем корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону або цієї Антикорупційної програми.

**10.** Усі посадові особи та працівники Університету, незалежно від займаної посади, зобов'язані сприяти проведенню внутрішнього службового розслідування, а також надавати необхідні наявні документи та матеріали.

**11.** Посадова особа або працівник Університету, щодо якого проводиться внутрішнє службове розслідування, може бути тимчасово відсторонений від роботи (за наявності підстав, передбачених законодавством) або іншим чином обмежений в доступі до матеріальних, інформаційних та інших ресурсів Університету на час проведення внутрішнього службового розслідування на підставі рішення керівника Університету або, якщо розслідування стосується керівника Університету, на підставі рішення керівника Міністерства освіти і науки України.

**12.** За результатами внутрішнього службового розслідування приймається таке (такі) рішення:

1) вжити заходів щодо припинення виявленого порушення;

2) за результатами проведення внутрішнього службового розслідування застосувати дисциплінарне стягнення до винних осіб, якщо для цього є підстави;

3) визначити способи усунення причин та умов вчинення порушення, спричинених ним наслідків, вжити заходів щодо запобігання таким порушенням у майбутньому;

4) вжити заходів щодо відновлення прав і законних інтересів осіб та відшкодування збитків, шкоди, завданої фізичним та юридичним особам внаслідок допущених порушень;

6) передати матеріали до органу досудового розслідування у разі встановлення ознак кримінального правопорушення або до інших органів, уповноважених реагувати на виявлені правопорушення.

**13.** Строк проведення внутрішнього службового розслідування не повинен перевищувати 30 (тридцять) календарних днів з дня завершення попередньої перевірки. Якщо у зазначений строк перевірити повідомлену (виявлену) інформацію неможливо, керівник Університету продовжує строк внутрішнього розслідування до 45 (сорок п'ять) календарних днів.

Період проведення службового розслідування не включає час тимчасової втрати працездатності особою, стосовно якої проводиться службове розслідування, час її перебування у відпустці або службовому відрядженні чи відсутності з інших причин.

14. Порядок проведення внутрішніх розслідувань визначає Університет.

15. Провідний фахівець має доступ до матеріалів проведених внутрішніх розслідувань, які зберігаються не менше ніж 5 років.

## **XVII. ПЕРЕВІРКА КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ**

1. Університет з метою реалізації цієї Антикорупційної програми в рамках процедур добору персоналу здійснює перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків.

2. Перевірка кандидатів на посади проводиться з метою:

1) встановити, чи не викликає укладення трудового договору з кандидатом корупційні ризики для Університету;

2) встановити, чи не призведе укладення трудового договору з кандидатом до порушення антикорупційного законодавства;

3) переконатися у тому, що кандидат зобов'язується дотримуватися вимог цієї Антикорупційної програми.

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

4. Перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків, здійснює провідний фахівець. За результатами перевірки провідний фахівець готує для керівника Університету обґрунтований висновок про наявність чи відсутність корупційних ризиків.

5. Порядок здійснення перевірки кандидатів на посади та перелік посад, що вразливі до корупційних ризиків, визначає Університет.

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

## **XVIII. ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ.**

1. Антикорупційна програма затверджується наказом ректора після її схвалення на Вченій раді Університету.

Ректор Університету забезпечує організацію механізмів зворотного зв'язку та інші внутрішні процеси, спрямовані на підтримку та постійне вдосконалення Антикорупційної програми.

Провідний фахівець Університету задля належного нагляду, контролю та моніторингу Антикорупційної програми у діяльності Університету, а також оцінки результатів здійснення передбачених нею заходів може вимагати надання працівниками Університету усних та письмових пояснень з питань дотримання ними Антикорупційної програми, отримувати будь-які документи,

які мають значення для встановлення факту наявності (відсутності) в діях працівників ознак корупційного правопорушення.

Оцінку результатів належного нагляду, контролю та моніторингу за дотриманням Антикорупційної програми надає ректор та Вчена рада Університету.

2. Зміст Антикорупційної програми може бути переглянутий за результатами:

1) звіту про оцінки (ідентифікації) корупційних ризиків у діяльності Університету;

2) здійснення нагляду, контролю та перевірки дотримання Антикорупційної програми, а також оцінки результатів здійснення передбачених нею заходів;

3) аналізу практики виконання провідним фахівцем своїх посадових обов'язків;

4) проведення провідним фахівцем анкетування, обговорення та консультацій із працівниками, ректором, членами Вченої ради Університету, а також з діловими партнерами Університету щодо удосконалення Антикорупційної програми.

Зміни до цієї Антикорупційної програми можуть вноситись також у таких випадках:

- у разі необхідності приведення цієї Антикорупційної програми у відповідність до нових актів антикорупційного законодавства
- з метою уточнення чи удосконалення окремих положень Антикорупційної програми.

У випадку змін у законодавстві провідний фахівець Університету забезпечує внесення змін до Антикорупційної програми протягом одного місяця з дня набрання чинності нових актів антикорупційного законодавства чи внесення змін до чинних.

3. Ініціатором внесення змін до Антикорупційної програми може бути:

- Вчена рада Університету;
- ректор Університету;
- проректори Університету;
- провідний фахівець Університету;
- керівники структурних підрозділів Університету (у тому числі відокремлених) та інші посадові особи Університету.

4. Пропозиції щодо внесення змін до Антикорупційної програми подаються фахівцю, який їх вивчає та систематизує. Раз на рік провідний фахівець надає ректору узагальнення пропозицій щодо внесення змін до Антикорупційної програми, які надійшли, та надає свої рекомендації щодо їх врахування або відхилення.

5. Ректор, отримавши від провідного фахівця узагальнення пропозицій щодо внесення змін до Антикорупційної програми, ініціює проведення їх

відкритого обговорення Вченою радою та іншими посадовими особами Університету.

У випадках, коли Вчена рада або провідний фахівець наполягають на терміновому внесенні певних змін до Антикорупційної програми, ректор у найкоротший строк, але не пізніше 10 днів з дати надходження таких пропозицій, ініціює проведення відповідного обговорення.

6. У результаті схвалення пропозицій Вченою радою та працівниками Університету, ректор своїм наказом затверджує відповідні зміни до Антикорупційної програми, які є її невід'ємною частиною.

### **XIX. ТЕРМІН ДІЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ.**

Антикорупційна програма на 2025-2026 рр. затверджена на термін до 31 грудня 2026 р., але й після закінчення цього строку Антикорупційна програма Сумського НАУ на 2025-2026 рр. продовжує діяти до того часу, поки не буде затверджена нова Антикорупційна програма.

**Проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи**



**Маргарита ЛИШЕНКО**

**Узгоджено:**

**Провідний фахівець з питань запобігання та виявлення корупції**



**Михайло ПИРХА**

**Начальник відділу кадрів**



**Світлана СПАСЬКИХ**

**Начальник юридичного відділу**



**Оксана МИКИТЕНКО**