

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ІМЕНІ В. М. КОРЕЦЬКОГО**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Інституту держави і права
імені В. М. Корецького НАН України
протокол № 2 від 30 січня 2025 року



Директор Інституту
доктор юридичних наук, професор,
Віцепрезидент НАПрН України
Олександр СКРИПНЮК
«30» січня 2025 року

АНТИКОРУПЦІЙНА ПРОГРАМА
Інституту держави і права імені В. М. Корецького
Національної академії наук України на 2025–2029 роки

М. КИЇВ

ПРЕАМБУЛА

Антикорупційна програма Інституту держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України (далі – Інститут) на 2025–2029 роки є комплексним внутрішнім документом, що визначає засади антикорупційної політики Інституту, систему заходів із запобігання та виявлення корупції, порядок управління корупційними ризиками, права та обов’язки осіб, на яких поширюється її дія, а також механізми контролю за реалізацією передбачених нею заходів.

Інститут як державна наукова установа юридичного профілю усвідомлює особливу відповідальність за утвердження принципів верховенства права, законності, доброчесності, об’єктивності, неупередженості та відкритості у своїй діяльності.

Реалізація антикорупційної політики Інституту ґрунтується на принципі нульової толерантності до корупції та передбачає недопущення використання працівниками наданих їм повноважень чи пов’язаних із ними можливостей для одержання неправомірної вигоди для себе або інших осіб.

Інститут забезпечує запобігання корупції у всіх основних напрямках своєї діяльності, зокрема під час підготовки наукових кадрів в аспірантурі та докторантурі, проведення атестаційних і конкурсних процедур, прийняття управлінських і кадрових рішень, діяльності колегіальних, дорадчих та інших органів, використання бюджетних коштів і державного майна, здійснення закупівель, укладення та виконання договорів, підготовки науково-правових, експертних і консультативних матеріалів, а також взаємодії з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, установами, організаціями та іншими особами.

Інститут виходить із того, що ефективна антикорупційна політика передбачає не лише реагування на вчинені корупційних та пов’язаних з корупцією правопорушень, а насамперед систематичне виявлення, оцінювання та усунення причин і умов, що можуть сприяти реалізації корупційних ризиків.

З огляду на правовий і науковий профіль діяльності Інститут забезпечує моніторинг змін антикорупційного законодавства та практики його застосування, враховує їх під час підготовки і перегляду внутрішніх нормативних актів, а також використовує власний науковий потенціал для вдосконалення внутрішніх механізмів запобігання корупції.

Цю Антикорупційну програму розроблено відповідно до Конституції України, Закону України «Про запобігання корупції», інших актів законодавства у сфері запобігання та протидії корупції, з урахуванням Методології управління корупційними ризиками, затвердженої наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 28 грудня 2021 року № 830/21, Державної антикорупційної програми та нормативних актів Національної академії наук України.

Інститут проголошує, що директор, заступники директора, учений секретар, керівники структурних підрозділів, інші працівники та особи, які виконують роботи або надають послуги в інтересах Інституту, зобов’язані дотримуватися антикорупційного законодавства, вимог цієї Антикорупційної програми та пов’язаних із нею внутрішніх актів.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Предмет регулювання Антикорупційної програми

1.1. Антикорупційна програма Інституту на 2025–2029 роки (далі – Антикорупційна програма) визначає:

1. Засади антикорупційної політики Інституту;
2. Мету, завдання та принципи діяльності із запобігання та виявлення корупції;
3. Коло осіб, на яких поширюється дія Антикорупційної програми;
4. Права, обов'язки та заборони, пов'язані з виконанням вимог Антикорупційного законодавства;
5. Порядок управління корупційними ризиками у діяльності Інституту;
6. Заходи із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
7. Правила щодо одержання подарунків;
8. Порядок повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень та інших порушень Закону України «Про запобігання корупції»;
9. Правовий статус, завдання і повноваження уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції;
10. Порядок здійснення моніторингу, оцінювання виконання та перегляду Антикорупційної програми.

1.2. Антикорупційна програма є обов'язковим для виконання внутрішнім нормативним актом Інституту.

1.3. Вимоги Антикорупційної програми застосовуються у взаємозв'язку з іншими внутрішніми актами Інституту та не можуть тлумачитися як такі, що звужують установлені законом антикорупційні обмеження, заборони, гарантії чи обов'язки.

2. Правова основа Антикорупційної програми

2.1. Правову основу Антикорупційної програми становлять:

1. Конституція України;
2. Закон України «Про запобігання корупції»;
3. Закон України «Про Національну академію наук України»;
4. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність»;
5. Державна антикорупційна програма;
6. Методологія управління корупційними ризиками, затверджена наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 28 грудня 2021 року № 830/21;
7. Типове положення про уповноважений підрозділ або уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції;
8. Статут Національної академії наук України;
9. Статут Інституту держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України;
10. інші нормативно-правові акти та внутрішні документи Інституту, що регулюють питання запобігання та виявлення корупції.

2.2. У разі внесення змін до актів законодавства, на яких ґрунтується Антикорупційна програма, її положення застосовуються в частині, що не суперечить законодавству.

2.3. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції забезпечує моніторинг змін антикорупційного законодавства і за потреби вносить директору Інституту пропозиції щодо приведення Антикорупційної програми та інших внутрішніх актів у відповідність із законодавством.

3. Мета Антикорупційної програми

3.1. Метою Антикорупційної програми є формування та забезпечення функціонування в Інституті ефективної системи запобігання і виявлення корупції, мінімізація корупційних ризиків, забезпечення доброчесності, законності, об'єктивності та прозорості у прийнятті рішень, а також зміцнення довіри до діяльності Інституту.

3.2. Досягнення мети Антикорупційної програми забезпечується шляхом:

- 1) упровадження принципу нульової толерантності до корупції;
- 2) систематичного виявлення, оцінювання та мінімізації корупційних ризиків;
- 3) запобігання конфлікту інтересів і забезпечення його своєчасного врегулювання;
- 4) установлення зрозумілих правил, процедур і механізмів прийняття управлінських рішень;
- 5) забезпечення прозорості кадрових, конкурсних, закупівельних і договірних процедур;
- 6) створення умов для безпечного і конфіденційного повідомлення про можливі порушення антикорупційного законодавства;
- 7) проведення навчальних та інформаційних заходів для працівників;
- 8) здійснення постійного моніторингу ефективності антикорупційних заходів;
- 9) своєчасного оновлення внутрішніх нормативних актів Інституту відповідно до змін законодавства та практики його застосування.

4. Завдання Антикорупційної програми

4.1. Основними завданнями Антикорупційної програми є:

- 1) визначення єдиних правил і стандартів антикорупційної поведінки;
- 2) розмежування повноважень і відповідальності осіб, залучених до реалізації антикорупційної політики;
- 3) виявлення процесів і рішень, найбільш уразливих до корупційних ризиків;
- 4) запровадження заходів контролю, спрямованих на запобігання реалізації корупційних ризиків;
- 5) забезпечення неупередженості у діяльності посадових осіб, працівників, колегіальних і дорадчих органів Інституту;
- 6) недопущення неправомірного впливу на прийняття управлінських, кадрових, фінансових, господарських і науково-організаційних рішень;
- 7) забезпечення незалежності та неупередженості під час підготовки науково-правових, експертних і консультативних матеріалів;
- 8) удосконалення порядку розгляду повідомлень про можливі порушення;
- 9) забезпечення захисту прав викривачів у випадках та порядку, передбачених законом;
- 10) проведення оцінювання стану виконання Антикорупційної програми та її періодичного перегляду.

5. Принципи антикорупційної політики Інституту

5.1. Антикорупційна політика Інституту ґрунтується на таких принципах:

- **верховенства права** – забезпечення пріоритету прав і свобод людини, законності рішень та дій;
- **нульової толерантності до корупції** – неприйнятності будь-яких корупційних практик незалежно від їх форми, мети, розміру неправомірної вигоди чи статусу причетних осіб;
- **лідерства керівництва** – особистої відповідальності керівництва Інституту за формування антикорупційної культури та демонстрацію доброчесної поведінки;
- **доброчесності** – пріоритету суспільних та інституційних інтересів над приватними інтересами під час виконання посадових і трудових обов’язків;
- **об’єктивності та неупередженості** – прийняття рішень виключно на підставі закону, перевіреної інформації та визначених критеріїв;
- **прозорості та підзвітності** – відкритості процедур і рішень у межах, установлених законодавством;
- **ризик-орієнтованого підходу** – спрямування заходів насамперед на ті процеси, у яких імовірність або наслідки реалізації корупційних ризиків є найбільш значимими;
- **пропорційності** – відповідності антикорупційних заходів характеру та рівню виявлених ризиків;
- **невідворотності реагування** – належного розгляду кожного обґрунтованого повідомлення про можливе порушення та вжиття передбачених законом заходів;
- **захисту викривачів** – забезпечення конфіденційності, недопущення переслідування та застосування інших установлених законом гарантій;
- **постійного вдосконалення** – регулярного перегляду антикорупційних процедур з урахуванням результатів моніторингу, змін законодавства і практики його застосування;
- **використання наукового потенціалу Інституту** – застосування професійних правових знань і результатів правового моніторингу для вдосконалення внутрішньої антикорупційної політики.

6. Сфера застосування Антикорупційної програми

6.1. Дія Антикорупційної програми поширюється на:

- директора Інституту;
- заступників директора;
- ученого секретаря;
- керівників структурних підрозділів;
- посадових осіб і працівників Інституту незалежно від посади, характеру виконуваної роботи та строку трудових відносин;
- членів постійних і тимчасових колегіальних, дорадчих, конкурсних, – – кадрових, атестаційних та інших органів Інституту;
- осіб, які виконують роботи або надають послуги Інституту на підставі цивільно-правових договорів, у частині, передбаченій такими договорами та законодавством;
- інших осіб, які діють від імені або в інтересах Інституту.

6.2. Положення Антикорупційної програми можуть включатися до договорів, які укладає Інститут, якщо характер відповідних правовідносин зумовлює необхідність застосування антикорупційних застережень.

6.3. Ознайомлення працівників з Антикорупційною програмою здійснюється під час прийняття на роботу, а також після внесення до неї істотних змін.

6.4. Текст Антикорупційної програми розміщується на офіційному вебсайті Інституту та є доступним для працівників і заінтересованих осіб.

7. Терміни, що вживаються в Антикорупційній програмі

7.1. Терміни «корупція», «корупційне правопорушення», «правопорушення, пов'язане з корупцією», «неправомірна вигода», «подарунок», «приватний інтерес», «потенційний конфлікт інтересів», «реальний конфлікт інтересів», «викривач» та інші терміни у сфері запобігання корупції вживаються у значеннях, визначених Законом України «Про запобігання корупції».

7.2. Для цілей цієї Антикорупційної програми:

антикорупційна політика Інституту – сукупність принципів, рішень, заходів, правил і процедур, спрямованих на запобігання та виявлення корупції у діяльності Інституту;

корупційний ризик – імовірність учинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення антикорупційного законодавства, що може негативно вплинути на діяльність Інституту;

управління корупційними ризиками – безперервний процес виявлення, аналізу, оцінювання, мінімізації, моніторингу та перегляду корупційних ризиків;

уповноважена особа – особа, на яку покладено функції з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті;

особи, на яких поширюється дія Антикорупційної програми – особи, визначені пунктом 6.1 цього розділу

Розділ II

ЗАСАДИ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ІНСТИТУТУ ТА ЗАВДАННЯ СУБ'ЄКТІВ, ВІДПОВІДАЛЬНИХ ЗА ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЮ

1. Засади антикорупційної політики Інституту

1.1. Антикорупційна політика Інституту є складовою системи належного управління та спрямована на забезпечення законності, прозорості, об'єктивності й неупередженості під час здійснення статутної діяльності Інституту.

1.2. Інститут реалізує антикорупційну політику шляхом:

- запровадження ефективної системи управління корупційними ризиками;
- забезпечення дотримання вимог, обмежень і заборон, установлених антикорупційним законодавством;
- формування у працівників розуміння неприйнятності будь-яких проявів корупції та пов'язаних із нею практик;
- забезпечення прозорості процедур прийняття управлінських, кадрових, фінансових та організаційних рішень;
- створення умов для своєчасного виявлення, повідомлення та реагування на можливі факти порушення антикорупційного законодавства;
- постійного вдосконалення внутрішніх процедур з урахуванням результатів оцінювання корупційних ризиків.

1.3. Антикорупційна політика Інституту ґрунтується на усвідомленні того, що корупційні ризики можуть виникати не лише у сфері використання державних ресурсів, а й у процесах, пов'язаних із реалізацією основних напрямів діяльності наукової установи, зокрема:

- підготовкою наукових кадрів в аспірантурі та докторантурі;
- діяльністю Вченої ради та інших колегіальних органів;
- проведенням конкурсних процедур;

- прийняттям кадрових рішень;
- розподілом повноважень та відповідальності між структурними підрозділами;
- підготовкою науково-правових, експертних і консультативних матеріалів;
- здійсненням закупівель та управлінням державним майном.

1.4. Керівництво Інституту демонструє лідерську позицію у сфері запобігання корупції, забезпечує організаційні умови для реалізації Антикорупційної програми та власним прикладом сприяє формуванню культури доброчесної поведінки.

2. Завдання директора Інституту у сфері запобігання корупції

2.1. Директор Інституту забезпечує загальне керівництво реалізацією антикорупційної політики та відповідає за створення ефективної системи запобігання і виявлення корупції.

2.2. До повноважень директора Інституту у сфері реалізації Антикорупційної програми належать:

- 1) забезпечення виконання вимог законодавства у сфері запобігання корупції;
- 2) затвердження внутрішніх документів з питань запобігання та виявлення корупції;
- 3) забезпечення діяльності уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції;
- 4) сприяння проведенню оцінювання корупційних ризиків у діяльності Інституту;
- 5) забезпечення реагування на повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень;
- 6) вжиття заходів щодо усунення причин та умов, які сприяють виникненню корупційних ризиків;
- 7) забезпечення врахування антикорупційних вимог під час прийняття управлінських, кадрових та організаційних рішень.

3. Завдання керівників структурних підрозділів Інституту

3.1. Керівники структурних підрозділів Інституту в межах своїх повноважень забезпечують реалізацію Антикорупційної програми та дотримання її вимог працівниками відповідних підрозділів.

3.2. Керівники структурних підрозділів зобов'язані:

- 1) забезпечувати виконання працівниками вимог антикорупційного законодавства та цієї Антикорупційної програми;
- 2) сприяти виявленню та мінімізації корупційних ризиків у діяльності підрозділів;
- 3) забезпечувати об'єктивність і неупередженість під час підготовки управлінських рішень;
- 4) невідкладно повідомляти директора Інституту та уповноважену особу про відомі їм факти можливих порушень антикорупційного законодавства;
- 5) забезпечувати недопущення неправомірного впливу на працівників під час виконання ними посадових обов'язків.

4. Завдання уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції

4.1. Безпосереднє забезпечення реалізації заходів із запобігання та виявлення корупції в Інституті здійснює уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції (далі — Уповноважена особа).

4.2. Основними завданнями Уповноваженої особи є:

- 1) розроблення, організація та контроль за реалізацією заходів, спрямованих на запобігання корупції;
- 2) участь в організації оцінювання корупційних ризиків у діяльності Інституту;
- 3) підготовка пропозицій щодо усунення або мінімізації виявлених корупційних ризиків;
- 4) надання працівникам Інституту консультацій і роз'яснень щодо застосування антикорупційного законодавства;
- 5) забезпечення контролю за дотриманням вимог Антикорупційної програми;
- 6) участь у підготовці внутрішніх нормативних актів Інституту з антикорупційних питань;
- 7) розгляд повідомлень про можливі порушення вимог антикорупційного законодавства у порядку, визначеному законом та внутрішніми актами Інституту;
- 8) забезпечення взаємодії з Національним агентством з питань запобігання корупції та іншими уповноваженими органами у випадках, визначених законодавством.

5. Завдання працівників Інституту

5.1. Працівники Інституту є учасниками реалізації антикорупційної політики та зобов'язані дотримуватися вимог законодавства у сфері запобігання корупції та цієї Антикорупційної програми.

5.2. Працівники Інституту зобов'язані:

- 1) виконувати посадові обов'язки добросовісно, об'єктивно та неупереджено;
- 2) діяти виключно в межах наданих повноважень;
- 3) не допускати використання службового становища для отримання неправомірної вигоди;
- 4) повідомляти про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень;
- 5) повідомляти про виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 6) утримуватися від поведінки, яка може створювати враження готовності до вчинення корупційного правопорушення.

Розділ III

УПРАВЛІННЯ КОРУПЦІЙНИМИ РИЗИКАМИ У ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТИТУТУ

1. Загальні засади управління корупційними ризиками

1.1. Управління корупційними ризиками є складовою системи внутрішнього управління Інституту та спрямоване на виявлення, оцінювання, мінімізацію та моніторинг чинників, які можуть створювати передумови для вчинення корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень.

1.2. Інститут здійснює управління корупційними ризиками відповідно до принципів:

- 1) системності та послідовності;

2) превентивності, що передбачає виявлення причин і умов можливих порушень до моменту їх реалізації;

3) об'єктивності та неупередженості оцінювання ризиків;

4) залучення працівників Інституту до процесу виявлення ризиків;

5) постійного моніторингу ефективності заходів впливу на корупційні ризики.

1.3. Управління корупційними ризиками здійснюється з урахуванням специфіки діяльності Інституту як державної наукової установи юридичного профілю.

1.4. Під час оцінювання корупційних ризиків враховуються особливості діяльності Інституту, зокрема:

1) підготовка наукових кадрів в аспірантурі та докторантурі;

2) діяльність Вченої ради, спеціалізованих вчених рад, конкурсних, атестаційних та інших колегіальних органів;

3) проведення конкурсних процедур щодо заміщення посад наукових працівників;

4) прийняття кадрових та управлінських рішень;

5) підготовка науково-правових, експертних і консультативних матеріалів;

6) взаємодія з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, установами та організаціями;

7) використання бюджетних коштів, державного майна та матеріальних ресурсів Інституту;

8) здійснення закупівель та укладення договорів.

2. Організація оцінювання корупційних ризиків

2.1. Інститут проводить періодичне оцінювання корупційних ризиків з метою:

1) встановлення сфер діяльності, у яких існує ймовірність виникнення корупційних проявів;

2) визначення причин і умов, що можуть сприяти реалізації корупційних ризиків;

3) визначення ефективних заходів щодо їх усунення або мінімізації.

2.2. Оцінювання корупційних ризиків проводиться уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції із залученням керівників структурних підрозділів, працівників Інституту та, за потреби, інших фахівців.

2.3. За рішенням директора Інституту для проведення оцінювання корупційних ризиків може утворюватися робоча група (комісія) з оцінювання корупційних ризиків.

2.4. До складу робочої групи можуть входити:

– уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції;

– представники дирекції;

– керівники структурних підрозділів;

– працівники, компетенція яких пов'язана з відповідними напрямками діяльності;

– інші особи за рішенням директора Інституту.

2.5. Під час формування складу робочої групи враховується необхідність недопущення конфлікту інтересів та забезпечення незалежності оцінювання.

3. Основні напрями ідентифікації корупційних ризиків

3.1. Корупційні ризики у діяльності Інституту можуть виникати у таких сферах:

3.1.1. Підготовка наукових кадрів

Потенційні ризики:

- організація вступу до аспірантури та докторантури;
- діяльність структурних підрозділів, відповідальних за підготовку наукових кадрів;

- прийняття рішень щодо організації освітньо-наукового процесу;
- проведення атестаційних процедур;
- взаємодія здобувачів наукового ступеня з працівниками Інституту, зокрема, з науковими керівниками.

Заходи мінімізації:

- забезпечення визначеності та прозорості процедур;
- недопущення прийняття рішень особами, які мають приватний інтерес;
- документування прийнятих рішень;
- врегулювання конфлікту інтересів у випадках, передбачених законодавством.

3.1.2. Діяльність колегіальних та дорадчих органів

Потенційні ризики:

- участь у прийнятті рішень осіб, які мають приватний інтерес;
- необ'єктивне формування позиції під час голосування;
- використання службового становища для впливу на рішення колегіальних органів.

Заходи мінімізації:

- попереднє виявлення конфлікту інтересів;
- самовідвід або неврахування голосу особи у випадках, передбачених законодавством;
- фіксація прийнятих рішень у встановленому порядку.

3.1.3. Кадрові процедури

Потенційні ризики:

- необ'єктивний відбір кандидатів;
- перевага окремим особам без належних правових підстав;
- використання службового становища під час прийняття кадрових рішень.

Заходи мінімізації:

- визначення чітких критеріїв оцінювання;
- колегіальний розгляд кадрових питань;
- документальне оформлення прийнятих рішень;
- дотримання принципів рівного доступу та об'єктивності.

3.1.4. Науково-правова та експертна діяльність

Потенційні ризики:

- неправомірний вплив на зміст експертних матеріалів;
- підготовка висновків в умовах конфлікту інтересів;
- використання посадового становища для отримання особистої вигоди.

Заходи мінімізації:

- забезпечення незалежності підготовки наукових та експертних матеріалів;
- розмежування службових та приватних інтересів;
- повідомлення про конфлікт інтересів.

3.1.5. Фінансово-господарська діяльність

Потенційні ризики:

- неефективне використання бюджетних коштів;
- порушення процедур закупівель;
- необґрунтоване використання державного майна.

Заходи мінімізації:

- дотримання вимог законодавства про публічні закупівлі;
- документування господарських операцій;
- внутрішній контроль за використанням ресурсів.

4. Заходи реагування на виявлені корупційні ризики

4.1. За результатами оцінювання корупційних ризиків Інститут визначає заходи впливу на такі ризики, які можуть включати:

- 1) удосконалення внутрішніх нормативних актів;
- 2) уточнення процедур прийняття рішень;
- 3) розмежування повноважень між посадовими особами;
- 4) запровадження додаткових механізмів контролю;
- 5) проведення навчальних заходів;
- 6) врегулювання конфлікту інтересів;
- 7) інші заходи, спрямовані на усунення причин та умов виникнення ризиків.

4.2. Заходи впливу на корупційні ризики визначаються з урахуванням їх рівня, ймовірності реалізації та можливих наслідків.

5. Моніторинг та перегляд заходів управління корупційними ризиками

5.1. Уповноважена особа здійснює моніторинг виконання заходів щодо мінімізації корупційних ризиків.

5.2. За результатами моніторингу Уповноважена особа подає директору Інституту пропозиції щодо:

- удосконалення існуючих процедур;
- внесення змін до Антикорупційної програми;
- запровадження додаткових заходів контролю.

5.3. Оцінювання корупційних ризиків проводиться повторно у разі:

- 1) зміни законодавства;
- 2) зміни організаційної структури Інституту;
- 3) виникнення нових напрямів діяльності;
- 4) виявлення фактів порушення антикорупційного законодавства;
- 5) виявлення недостатньої ефективності існуючих заходів контролю.

Розділ IV

ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

1. Загальні положення щодо запобігання конфлікту інтересів

1.1. Інститут забезпечує функціонування системи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів як одного з ключових елементів антикорупційної політики.

1.2. Працівники Інституту під час виконання посадових обов'язків зобов'язані діяти виключно в межах наданих повноважень, об'єктивно, неупереджено та в інтересах Інституту і держави.

1.3. Працівники Інституту повинні вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів, а у разі його виникнення

– невідкладно повідомляти про це у порядку, встановленому законодавством та цією Антикорупційною програмою.

1.4. Конфлікт інтересів не повинен розглядатися як самостійне порушення. Порушенням вимог антикорупційного законодавства є невжиття передбачених законом заходів щодо його запобігання та врегулювання.

2. Особливості запобігання конфлікту інтересів у діяльності Інституту

2.1. З урахуванням специфіки діяльності Інституту конфлікт інтересів може виникати, зокрема, у випадках:

1) участі працівника у прийнятті рішень щодо осіб, з якими він має особисті, сімейні, дружні чи інші позаслужбові зв'язки;

2) участі у конкурсних процедурах щодо кандидатів, із якими працівник має приватний інтерес;

3) участі у роботі колегіальних, дорадчих, конкурсних, атестаційних та інших органів за наявності приватної заінтересованості у результатах їх діяльності;

4) прийняття рішень щодо підлеглих осіб, з якими існують особисті або позаслужбові відносини;

5) підготовки науково-правових, експертних чи консультативних матеріалів у разі наявності особистої заінтересованості у результатах їх розгляду;

6) виконання інших повноважень, коли приватний інтерес особи може вплинути на об'єктивність або неупередженість її рішень.

3. Запобігання конфлікту інтересів під час підготовки наукових кадрів

3.1. Особи, які беруть участь у процедурах, пов'язаних із підготовкою наукових кадрів, зобов'язані забезпечувати об'єктивність, неупередженість та рівність підходів до всіх здобувачів.

3.2. У разі виникнення приватного інтересу, який може вплинути на об'єктивність прийняття рішення щодо здобувача наукового ступеня, працівник Інституту зобов'язаний повідомити про такий конфлікт інтересів та вжити заходів щодо його врегулювання.

3.3. Не допускається використання службового становища з метою створення необґрунтованих переваг або обмежень для окремих здобувачів наукових ступенів.

3.4. Особи, залучені до прийняття рішень у сфері підготовки наукових кадрів, повинні уникати ситуацій, у яких особисті чи позаслужбові відносини можуть впливати на результати відповідних процедур.

4. Запобігання конфлікту інтересів у діяльності колегіальних органів

4.1. Члени Вченої ради, спеціалізованих вчених рад, конкурсних, атестаційних та інших колегіальних органів Інституту зобов'язані повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів до початку розгляду відповідного питання.

4.2. У разі виникнення конфлікту інтересів особа не повинна брати участь у підготовці, обговоренні та прийнятті рішення з відповідного питання, крім випадків, передбачених законодавством.

4.3. Інформація про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності колегіальних органів фіксується у спосіб, визначений внутрішніми документами Інституту.

4.4. Керівники структурних підрозділів та голови колегіальних органів забезпечують організаційні умови для своєчасного виявлення та врегулювання конфлікту інтересів.

5. Порядок повідомлення про конфлікт інтересів

5.1. Працівники Інституту, яким стало відомо про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, зобов'язані повідомити про це не пізніше моменту, визначеного законодавством України.

5.2. Повідомлення про конфлікт інтересів подається директору Інституту та/або Уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції у письмовій формі.

5.3. Якщо конфлікт інтересів виник у директора Інституту, повідомлення подається у порядку, визначеному законодавством.

5.4. Уповноважена особа надає працівникам Інституту консультаційну допомогу щодо визначення наявності конфлікту інтересів та можливих способів його врегулювання.

6. Заходи врегулювання конфлікту інтересів

6.1. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом застосування одного або кількох заходів, передбачених законодавством, зокрема:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дії або прийняття рішення;
- встановлення додаткового контролю за виконанням особою відповідних повноважень;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляду обсягу повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- застосування інших заходів, передбачених законодавством.

6.2. Вибір заходу врегулювання конфлікту інтересів здійснюється з урахуванням характеру конфлікту, повноважень особи, можливих наслідків та необхідності забезпечення об'єктивності прийняття рішень.

7. Повноваження Уповноваженої особи щодо запобігання конфлікту інтересів

7.1. Уповноважена особа:

- 1) надає працівникам Інституту роз'яснення щодо застосування законодавства про конфлікт інтересів;
- 2) здійснює облік повідомлень про конфлікт інтересів;
- 3) бере участь у визначенні способів його врегулювання;
- 4) контролює дотримання встановлених заходів врегулювання;
- 5) інформує директора Інституту про виявлені ризики та проблемні питання.

7.2. Уповноважена особа забезпечує конфіденційність інформації, отриманої у зв'язку з виконанням повноважень щодо запобігання конфлікту інтересів, крім випадків, установлених законом.

8. Недопущення неправомірного впливу

8.1. Працівникам Інституту забороняється використовувати службові повноваження або пов'язані з ними можливості для впливу на рішення інших працівників з метою задоволення приватного інтересу.

8.2. Не допускається створення переваг окремим особам у кадрових, науково-організаційних, експертних чи інших процедурах через особисті, сімейні або позаслужбові зв'язки.

8.3. Будь-які рішення в Інституті мають прийматися на основі закону, визначених критеріїв та об'єктивної оцінки обставин.

Розділ V

ПРАВИЛА ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ТА АНТИКОРУПЦІЙНІ СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ІНСТИТУТУ

1. Загальні засади професійної етики працівників Інституту

1.1. Працівники Інституту під час виконання посадових обов'язків дотримуються високих стандартів професійної поведінки, заснованих на принципах законності, відповідальності, об'єктивності, неупередженості, доброчесності та поваги до прав і законних інтересів інших осіб.

1.2. Професійна етика працівників Інституту є складовою антикорупційної політики та спрямована на запобігання виникненню ситуацій, у яких особисті інтереси можуть впливати на виконання службових повноважень.

1.3. Працівники Інституту усвідомлюють, що їх поведінка впливає на довіру до Інституту як державної наукової установи юридичного профілю та зобов'язані діяти таким чином, щоб не допустити виникнення обґрунтованих сумнівів у законності, неупередженості та доброчесності прийнятих рішень.

2. Основні принципи професійної поведінки

2.1. Працівники Інституту у своїй діяльності керуються такими принципами:

1) Законності

Працівники діють виключно на підставі, у межах повноважень та у спосіб, визначені Конституцією України, законами України, іншими нормативно-правовими актами та внутрішніми документами Інституту.

2) Об'єктивності та неупередженості

Працівники приймають рішення незалежно від особистих інтересів, політичних, ідеологічних, релігійних чи інших переконань, а також особистого ставлення до окремих осіб.

3) Пріоритету державних та інституційних інтересів

Працівники не допускають використання службового становища для задоволення приватних інтересів чи інтересів третіх осіб.

4) Відповідальності

Працівники несуть відповідальність за якість, законність та наслідки прийнятих ними рішень у межах наданих повноважень.

5) Прозорості

Працівники забезпечують відкритість процедур та рішень у межах, визначених законодавством.

6) Професійності

Працівники постійно підтримують належний рівень професійної компетентності та сумлінно виконують покладені на них обов'язки.

3. Обов'язки працівників Інституту щодо запобігання корупції

3.1. Працівники Інституту зобов'язані:

- 1) дотримуватися вимог законодавства у сфері запобігання корупції та цієї Антикорупційної програми;
- 2) виконувати посадові обов'язки доброчесно, ефективно та відповідально;
- 3) приймати рішення виключно в межах наданих повноважень;
- 4) не використовувати службову інформацію, майно чи ресурси Інституту у приватних інтересах;

- 5) уникати поведінки, яка може бути сприйнята як схильність до корупційних дій;
- 6) повідомляти про відомі їм факти можливого порушення антикорупційного законодавства;
- 7) повідомляти про виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 8) утримуватися від прийняття рішень або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів.

4. Антикорупційні стандарти поведінки під час виконання службових повноважень

4.1. Працівники Інституту не повинні:

- 1) використовувати посаду, службові повноваження або авторитет Інституту для отримання неправомірної вигоди;
- 2) створювати переваги окремим фізичним чи юридичним особам без законних підстав;
- 3) допускати прийняття рішень під впливом особистих, сімейних, дружніх чи інших позаслужбових зв'язків;
- 4) використовувати державне майно, кошти чи ресурси Інституту всупереч їх призначенню;
- 5) сприяти окремим особам у вирішенні питань поза межами встановлених процедур;
- 6) чинити тиск на інших працівників з метою прийняття неправомірних рішень.

5. Особливості професійної поведінки під час здійснення науково-організаційної діяльності

5.1. Працівники Інституту під час виконання функцій, пов'язаних із підготовкою наукових кадрів, діяльністю колегіальних органів, проведенням конкурсних та атестаційних процедур, зобов'язані забезпечувати:

- 1) рівність підходів до учасників відповідних процедур;
- 2) об'єктивність оцінювання та прийняття рішень;
- 3) недопущення неправомірного впливу на результати процедур;
- 4) належне документування прийнятих рішень;
- 5) своєчасне повідомлення про конфлікт інтересів.

5.2. Не допускається використання службового статусу, наукового авторитету чи організаційних повноважень для створення необґрунтованих переваг окремим особам або впливу на рішення інших працівників.

6. Поводження з інформацією

6.1. Працівники Інституту зобов'язані використовувати інформацію, отриману під час виконання посадових обов'язків, виключно відповідно до законодавства та визначених повноважень.

6.2. Працівникам забороняється:

- 1) використовувати службову інформацію для отримання приватної вигоди;
- 2) передавати інформацію третім особам з порушенням установленого порядку;
- 3) приховувати або спотворювати інформацію, якщо це може вплинути на законність прийняття рішень.

6.3. Після припинення трудових відносин з Інститутом особа не має права використовувати інформацію, яка стала їй відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, якщо інше не передбачено законом.

7. Взаємодія з органами державної влади, установами та іншими особами

7.1. Працівники Інституту під час взаємодії з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, установами, організаціями та іншими особами діють виключно в межах компетенції та на основі принципів законності й професійної етики.

7.2. Не допускається:

- 1) надання неправдивої інформації;
- 2) приховування суттєвих обставин;
- 3) використання особистих зв'язків для отримання неправомірних переваг;
- 4) здійснення неформального впливу на прийняття рішень іншими особами.

8. Роль керівництва у формуванні антикорупційної культури

8.1. Директор Інституту, заступники директора та керівники структурних підрозділів забезпечують формування середовища, у якому корупційні практики не сприймаються як допустимий спосіб вирішення питань.

8.2. Керівники структурних підрозділів особистим прикладом демонструють:

- 1) дотримання законодавства;
- 2) неупередженість у прийнятті рішень;
- 3) нетерпимість до корупційних проявів;
- 4) відповідальне ставлення до використання державних ресурсів.

8.3. Керівництво Інституту сприяє підвищенню рівня обізнаності працівників щодо вимог антикорупційного законодавства та механізмів їх практичного застосування.

9. Недопущення дискримінації та переслідування осіб, які повідомляють про порушення

9.1. Працівники Інституту не можуть зазнавати негативних заходів впливу у зв'язку з добросовісним повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень.

9.2. Забороняється створення перешкод для реалізації права на повідомлення про можливі порушення вимог антикорупційного законодавства.

Розділ VI

ПРАВА, ОБОВ'ЯЗКИ ТА АНТИКОРУПЦІЙНІ ОБМЕЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІНСТИТУТУ

1. Загальні положення

1.1. Працівники Інституту під час виконання посадових, службових та професійних обов'язків реалізують свої права та виконують обов'язки з дотриманням вимог Конституції України, законів України, інших нормативно-правових актів та цієї Антикорупційної програми.

1.2. Працівники Інституту мають право на належні умови виконання своїх повноважень, отримання інформації та консультацій з питань застосування антикорупційного законодавства, а також на захист своїх прав у разі неправомірного втручання у професійну діяльність.

1.3. Виконання працівниками Інституту своїх повноважень має ґрунтуватися на принципах законності, об'єктивності, неупередженості, добросовісності та пріоритету інтересів державної наукової установи.

2. Права працівників Інституту у сфері запобігання корупції

2.1. Працівники Інституту мають право:

- 1) отримувати від Уповноваженої особи роз'яснення щодо застосування вимог антикорупційного законодавства;
- 2) отримувати інформацію про внутрішні процедури та заходи, спрямовані на запобігання корупції;
- 3) звертатися до Уповноваженої особи щодо надання консультацій у випадках виникнення сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів, допустимості отримання подарунків чи інших питань, пов'язаних із виконанням антикорупційних вимог;
- 4) повідомляти про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень;
- 5) користуватися гарантіями захисту викривачів у випадках і порядку, визначених законодавством;
- 6) брати участь у заходах з підвищення рівня обізнаності у сфері запобігання корупції.

3. Обов'язки працівників Інституту

3.1. Працівники Інституту зобов'язані:

- 1) дотримуватися вимог антикорупційного законодавства та цієї Антикорупційної програми;
- 2) виконувати свої посадові обов'язки добросовісно, професійно та неупереджено;
- 3) не використовувати надані їм службові повноваження або пов'язані з ними можливості для отримання неправомірної вигоди;
- 4) діяти виключно в межах визначених повноважень;
- 5) не допускати прийняття рішень під впливом приватного інтересу;
- 6) повідомляти про реальний чи потенційний конфлікт інтересів у порядку, визначеному законодавством;
- 7) відмовлятися від виконання доручень чи вчинення дій, які суперечать законодавству;
- 8) повідомляти про відомі їм факти можливого порушення вимог антикорупційного законодавства;
- 9) забезпечувати належне використання державного майна, бюджетних коштів та інших ресурсів Інституту;
- 10) дотримуватися встановлених правил поведінки зі службовою інформацією.

4. Заборона використання службових повноважень або становища в приватних інтересах

4.1. Працівникам Інституту забороняється використовувати службові повноваження, посаду, авторитет або можливості, пов'язані з виконанням службових обов'язків, для:

- 1) одержання неправомірної вигоди для себе або інших осіб;
- 2) створення необґрунтованих переваг окремим фізичним чи юридичним особам;

- 3) сприяння у вирішенні питань поза межами встановлених процедур;
- 4) впливу на рішення інших працівників з метою задоволення приватного інтересу.

4.2. Не допускається використання статусу працівника Інституту для формування у третіх осіб уявлення про можливість вирішення питань через особисті зв'язки або неформальний вплив.

5. Заборона одержання неправомірної вигоди

5.1. Працівникам Інституту забороняється вимагати, просити, одержувати або погоджуватися на одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб у зв'язку з виконанням посадових або професійних обов'язків.

5.2. Працівники Інституту не можуть обіцяти, пропонувати або надавати неправомірну вигоду іншим особам з метою впливу на їх рішення чи поведінку.

5.3. У разі пропозиції неправомірної вигоди працівник зобов'язаний діяти відповідно до вимог законодавства та повідомити про такий факт Уповноважену особу або інший визначений законом орган.

6. Обмеження щодо одержання подарунків

6.1. Працівники Інституту дотримуються встановлених законодавством обмежень щодо одержання подарунків.

6.2. Працівникам Інституту забороняється приймати подарунки:

- 1) за рішення, дії чи бездіяльність, які безпосередньо або опосередковано пов'язані з виконанням їх повноважень;
- 2) від осіб, які перебувають у сфері прийняття працівником рішень;
- 3) у випадках, коли отримання подарунка може вплинути на об'єктивність чи неупередженість виконання службових обов'язків.

6.3. Працівник, який має сумніви щодо допустимості прийняття подарунка, зобов'язаний звернутися за консультацією до Уповноваженої особи.

6.4. У випадках, визначених законодавством, питання щодо можливості використання, зберігання або передачі подарунків вирішується у встановленому порядку.

7. Використання державного майна та ресурсів Інституту

7.1. Працівники Інституту зобов'язані використовувати державне майно, обладнання, матеріальні ресурси, інформаційні системи та інші ресурси виключно для виконання завдань і функцій Інституту.

7.2. Забороняється:

- 1) використання майна Інституту у приватних інтересах без законних підстав;
- 2) передача майна чи ресурсів третім особам із порушенням установленого порядку;
- 3) використання службового становища для отримання переваг у доступі до ресурсів Інституту.

8. Обмеження щодо використання службової інформації

8.1. Працівники Інституту не мають права використовувати службову інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, для отримання приватної вигоди або створення переваг для інших осіб.

8.2. Працівники зобов'язані забезпечувати належний захист інформації відповідно до законодавства та внутрішніх документів Інституту.

9. Обов'язок повідомлення про можливі порушення

9.1. Працівники Інституту, яким стали відомі факти можливого корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень вимог антикорупційного законодавства, зобов'язані повідомити про них у порядку, визначеному законом та цією Антикорупційною програмою.

9.2. Повідомлення може бути здійснено через визначені Інститутом канали комунікації з дотриманням гарантій конфіденційності та захисту викривачів.

10. Відповідальність за порушення Антикорупційної програми

10.1. За порушення вимог Антикорупційної програми працівники Інституту несуть відповідальність відповідно до законодавства України.

10.2. Порушення вимог Антикорупційної програми можуть бути підставою для застосування заходів реагування відповідно до законодавства про працю, державної служби (у випадках, коли це застосовується), а також інших нормативно-правових актів.

10.3. Застосування заходів відповідальності не звільняє особу від обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду або нести інші види відповідальності, передбачені законом.

Розділ VII

ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО МОЖЛИВІ ФАКТИ КОРУПЦІЙНИХ АБО ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ КОРУПЦІЄЮ ПРАВОПОРУШЕНЬ ТА ЗАХИСТ ВИКРИВАЧІВ

1. Загальні положення

1.1. Інститут забезпечує функціонування механізмів повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень вимог Закону України «Про запобігання корупції» та цієї Антикорупційної програми.

1.2. Інститут визнає право кожної особи повідомляти про можливі порушення та гарантує розгляд таких повідомлень відповідно до вимог законодавства.

1.3. Повідомлення про можливі порушення є важливим елементом системи внутрішнього контролю та управління корупційними ризиками Інституту.

1.4. Працівники Інституту не можуть зазнавати негативних заходів впливу у зв'язку з добросовісним повідомленням про можливі факти порушення антикорупційного законодавства.

2. Канали повідомлення про можливі порушення

2.1. Повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень можуть подаватися:

- через внутрішні канали повідомлення Інституту;
- Уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції;
- засобами поштового зв'язку;
- в електронній формі відповідно до визначеного Інститутом порядку;
- через зовнішні або спеціальні канали повідомлення, визначені законодавством.

2.2. Інформація про порядок подання повідомлень та контактні дані Уповноваженої особи розміщуються на офіційному вебсайті Інституту.

2.3. Особа, яка повідомляє про можливе порушення, має право подати повідомлення із зазначенням своїх контактних даних або анонімно у випадках і порядку, визначених законодавством.

3. Вимоги до повідомлення

3.1. Повідомлення має містити інформацію про:

- обставини можливого порушення;
- особу або осіб, які можуть бути причетними до порушення;
- час, місце та інші обставини, які можуть мати значення для перевірки повідомлення;
- документи або інші матеріали (за наявності), що підтверджують викладені обставини.

3.2. Повідомлення не може бути підставою для негативного ставлення до особи, яка його подала, лише через те, що зазначена інформація не підтвердилася, якщо особа діяла добросовісно.

4. Порядок розгляду повідомлень

4.1. Розгляд повідомлень про можливі факти порушень антикорупційного законодавства здійснюється Уповноваженою особою відповідно до вимог законодавства та внутрішніх документів Інституту.

4.2. Під час розгляду повідомлень забезпечуються:

- об'єктивність та неупередженість;
- конфіденційність інформації;
- недопущення конфлікту інтересів;
- дотримання прав осіб, щодо яких здійснюється перевірка.

4.3. Уповноважена особа:

- приймає та реєструє повідомлення;
- здійснює попередню оцінку інформації, викладеної у повідомленні;
- організовує перевірку викладених обставин у межах компетенції;
- інформує керівництво Інституту про результати розгляду у випадках, визначених законодавством;
- вживає заходів щодо усунення причин та умов, які могли сприяти виникненню порушення.

4.4. Якщо під час розгляду повідомлення встановлено ознаки корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інформація передається відповідним органам у порядку, визначеному законодавством.

5. Захист викривачів

5.1. Інститут забезпечує захист прав та законних інтересів викривачів відповідно до Закону України «Про запобігання корупції».

5.2. Викривач має право на:

- 1) захист трудових прав;
- 2) конфіденційність інформації про особу викривача;
- 3) отримання інформації про стан та результати розгляду повідомлення;
- 4) захист від переслідування чи інших негативних заходів впливу.

5.3. Забороняється застосування до викривача:

- 1) звільнення або примушення до звільнення;
- 2) притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- 3) створення перешкод у професійній діяльності;
- 4) інших негативних заходів впливу у зв'язку з повідомленням.

5.4. У разі надходження інформації про можливе переслідування викривача Інститут вживає заходів щодо припинення такого впливу та забезпечення гарантій, установлених законом.

6. Забезпечення конфіденційності

6.1. Інформація про особу викривача, зміст повідомлення та результати його розгляду є інформацією з обмеженим доступом у випадках, визначених законом.

6.2. Особи, залучені до розгляду повідомлень, зобов'язані не допускати розголошення інформації, отриманої у зв'язку з виконанням відповідних повноважень.

6.3. Доступ до інформації про повідомлення мають лише особи, яким така інформація необхідна для виконання визначених законом або внутрішніми актами функцій.

7. Формування культури повідомлення про порушення

7.1. Інститут сприяє формуванню атмосфери, у якій добросовісне повідомлення про можливі порушення сприймається як прояв відповідального ставлення до діяльності установи.

7.2. Керівництво Інституту не допускає формування негативного ставлення до осіб, які повідомляють про можливі факти корупції.

7.3. Уповноважена особа забезпечує інформування працівників про:

- 1) порядок подання повідомлень;
- 2) права та гарантії викривачів;
- 3) способи захисту від негативного впливу;
- 4) відповідальність за завідомо неправдиві повідомлення.

8. Взаємодія з Уповноваженою особою

8.1. Працівники Інституту сприяють діяльності Уповноваженої особи та надають необхідну інформацію для виконання нею завдань у сфері запобігання корупції.

8.2. Створення перешкод у діяльності Уповноваженої особи, приховування інформації або вплив на результати розгляду повідомлень не допускаються.

Розділ VIII

ПОВНОВАЖЕННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ УПОВНОВАЖЕНОЇ ОСОБИ З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЇ

1. Загальні положення

1.1. Для забезпечення реалізації заходів із запобігання та виявлення корупції в Інституті визначається Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції (далі — Уповноважена особа).

1.2. Уповноважена особа є посадовою особою, відповідальною за організацію та координацію заходів щодо запобігання корупції, реалізацію Антикорупційної програми, а також забезпечення контролю за дотриманням вимог антикорупційного законодавства.

1.3. Уповноважена особа у своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України «Про запобігання корупції», іншими нормативно-правовими актами, цією Антикорупційною програмою та внутрішніми документами Інституту.

1.4. Уповноважена особа здійснює свої повноваження незалежно від інших структурних підрозділів Інституту та несе відповідальність за належне виконання покладених на неї завдань відповідно до законодавства.

2. Основні завдання Уповноваженої особи

2.1. Основними завданнями Уповноваженої особи є:

- 1) організація та контроль за здійсненням заходів із запобігання та виявлення корупції;
- 2) забезпечення реалізації Антикорупційної програми;
- 3) участь у формуванні та вдосконаленні антикорупційної політики Інституту;
- 4) координація процесу управління корупційними ризиками;
- 5) надання працівникам Інституту консультаційної та методичної допомоги з питань застосування антикорупційного законодавства;
- 6) здійснення контролю за дотриманням вимог, обмежень і заборон, встановлених законодавством у сфері запобігання корупції;
- 7) організація роботи з повідомленнями про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень;
- 8) формування у працівників розуміння важливості дотримання антикорупційних стандартів.

3. Повноваження Уповноваженої особи

3.1. Уповноважена особа відповідно до покладених на неї завдань:

- 1) розробляє проекти внутрішніх документів з питань запобігання корупції;
- 2) готує пропозиції щодо вдосконалення Антикорупційної програми та інших внутрішніх актів Інституту;
- 3) організовує оцінювання корупційних ризиків у діяльності Інституту;
- 4) бере участь у підготовці заходів щодо усунення або мінімізації виявлених корупційних ризиків;
- 5) здійснює моніторинг виконання заходів, визначених Антикорупційною програмою;
- 6) надає працівникам Інституту консультації щодо:
 - запобігання конфлікту інтересів;
 - обмежень щодо одержання подарунків;
 - правил поведінки;
 - порядку повідомлення про можливі порушення;
- 7) забезпечує ведення обліку повідомлень про можливі порушення антикорупційного законодавства;
- 8) організовує проведення навчальних та інформаційних заходів;
- 9) бере участь у підготовці пропозицій щодо усунення причин і умов, які сприяють виникненню корупційних ризиків;
- 10) здійснює інші повноваження, передбачені законодавством.

4. Права Уповноваженої особи

4.1. Для виконання своїх завдань Уповноважена особа має право:

- 1) отримувати від структурних підрозділів та працівників Інституту необхідні документи, інформацію та пояснення;
- 2) ініціювати проведення перевірки інформації щодо можливих порушень вимог антикорупційного законодавства;
- 3) вносити директору Інституту пропозиції щодо вдосконалення внутрішніх процедур;
- 4) брати участь у засіданнях колегіальних органів Інституту з питань, що належать до її компетенції;
- 5) отримувати доступ до інформації, необхідної для виконання покладених завдань, з урахуванням вимог законодавства щодо захисту інформації;

6) залучати працівників Інституту до виконання окремих завдань у сфері запобігання корупції.

5. Обов'язки Уповноваженої особи

5.1. Уповноважена особа зобов'язана:

- 1) забезпечувати виконання вимог законодавства у сфері запобігання та виявлення корупції;
- 2) діяти незалежно, об'єктивно та неупереджено;
- 3) забезпечувати конфіденційність інформації, отриманої під час виконання повноважень;
- 4) не допускати використання інформації, отриманої у зв'язку з виконанням службових обов'язків, у приватних інтересах;
- 5) своєчасно інформувати директора Інституту про виявлені корупційні ризики та проблемні питання;
- 6) забезпечувати належний розгляд повідомлень про можливі порушення;
- 7) постійно підвищувати рівень професійної компетентності у сфері антикорупційного законодавства.

6. Взаємодія Уповноваженої особи зі структурними підрозділами Інституту

6.1. Структурні підрозділи Інституту сприяють діяльності Уповноваженої особи та забезпечують надання інформації, необхідної для виконання її завдань.

6.2. Керівники структурних підрозділів:

- 1) забезпечують виконання заходів Антикорупційної програми у межах компетенції;
- 2) повідомляють Уповноважену особу про обставини, які можуть свідчити про виникнення корупційних ризиків;
- 3) сприяють проведенню оцінювання корупційних ризиків;
- 4) забезпечують участь працівників у навчальних заходах з антикорупційних питань.

7. Забезпечення незалежності діяльності Уповноваженої особи

7.1. Уповноважена особа під час виконання своїх повноважень є незалежною від впливу інших посадових осіб та структурних підрозділів Інституту.

7.2. Не допускається втручання у діяльність Уповноваженої особи з метою:

- 1) перешкоджання виконанню її повноважень;
- 2) приховування інформації про можливі порушення;
- 3) впливу на результати розгляду повідомлень;
- 4) уникнення відповідальності за порушення антикорупційного законодавства.

7.3. Директор Інституту забезпечує належні організаційні умови для виконання Уповноваженою особою своїх повноважень.

8. Звітуйте та оцінювання діяльності Уповноваженої особи

8.1. Уповноважена особа періодично інформує директора Інституту про стан реалізації Антикорупційної програми.

8.2. Інформація про результати реалізації антикорупційних заходів може включати:

- 1) стан виконання заходів щодо мінімізації корупційних ризиків;
- 2) результати проведених навчальних заходів;
- 3) інформацію про виявлені проблемні питання;

4) пропозиції щодо вдосконалення антикорупційної політики.

8.3. За результатами оцінювання виконання Антикорупційної програми Уповноважена особа може вносити пропозиції щодо її оновлення або вдосконалення.

Розділ IX

НАВЧАННЯ, ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ТА ПОШИРЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

1. Загальні положення

1.1. Інститут забезпечує організацію навчання, інформаційно-роз'яснювальних заходів та підвищення рівня обізнаності працівників з питань запобігання та виявлення корупції.

1.2. Навчання з питань запобігання корупції є складовою системи внутрішнього контролю та спрямоване на формування у працівників розуміння:

- 1) вимог антикорупційного законодавства;
- 2) положень цієї Антикорупційної програми;
- 3) способів виявлення та мінімізації корупційних ризиків;
- 4) порядку запобігання і врегулювання конфлікту інтересів;
- 5) механізмів повідомлення про можливі порушення;
- 6) гарантій захисту викривачів.

1.3. Навчальні та інформаційні заходи організовуються з урахуванням посадових обов'язків працівників, характеру виконуваних функцій та специфіки діяльності відповідних структурних підрозділів Інституту.

2. Основні напрями навчання з питань запобігання корупції

2.1. Основними напрямками навчання працівників Інституту є:

- 1) ознайомлення з вимогами Закону України «Про запобігання корупції» та іншими нормативно-правовими актами у сфері запобігання корупції;
- 2) роз'яснення положень Антикорупційної програми Інституту;
- 3) вивчення порядку виявлення та врегулювання конфлікту інтересів;
- 4) ознайомлення з правилами щодо одержання подарунків та інших обмежень, установлених законодавством;
- 5) роз'яснення порядку подання повідомлень про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень;
- 6) формування навичок застосування антикорупційних стандартів під час виконання посадових обов'язків.

3. Особливості навчання з урахуванням специфіки діяльності Інституту

3.1. Під час організації навчання враховується, що діяльність Інституту пов'язана з виконанням завдань у сфері правової науки, підготовки наукових кадрів та науково-правової експертної діяльності.

3.2. Окрема увага під час навчальних заходів приділяється питанням:

- 1) запобігання конфлікту інтересів під час підготовки наукових кадрів;
- 2) дотримання неупередженості під час роботи Вченої ради, спеціалізованих вчених рад, конкурсних та інших колегіальних органів;
- 3) запобігання неправомірному впливу під час підготовки науково-правових, експертних та консультативних матеріалів;
- 4) дотримання антикорупційних вимог під час прийняття кадрових та управлінських рішень;

5) належного використання державного майна та бюджетних коштів.

3.3. Для працівників, які беруть участь у прийнятті рішень із підвищеним рівнем корупційного ризику, можуть проводитися спеціалізовані навчальні заходи з урахуванням специфіки їхніх функцій.

4. Організація навчання працівників Інституту

4.1. Організація навчання з питань запобігання корупції здійснюється Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції.

4.2. Уповноважена особа:

- 1) визначає актуальні теми навчання з урахуванням змін законодавства та результатів оцінювання корупційних ризиків;
- 2) готує інформаційні матеріали;
- 3) організовує проведення навчальних заходів;
- 4) забезпечує поширення актуальної інформації щодо змін антикорупційного законодавства;

5) веде облік проведених заходів.

4.3. До проведення навчальних заходів можуть залучатися:

- 1) працівники Інституту, які мають відповідну компетентність;
- 2) представники державних органів;
- 3) фахівці у сфері запобігання корупції;
- 4) інші експерти.

5. Інформування працівників про вимоги антикорупційного законодавства

5.1. Інститут забезпечує доступ працівників до інформації з питань запобігання корупції.

5.2. Інформування може здійснюватися шляхом:

- 1) розміщення матеріалів на офіційному вебсайті Інституту;
- 2) направлення інформаційних повідомлень працівникам;
- 3) проведення консультацій;
- 4) організації тематичних заходів;
- 5) ознайомлення працівників із внутрішніми документами Інституту з питань запобігання корупції.

5.3. Працівники Інституту мають право звертатися до Уповноваженої особи за роз'ясненнями щодо практичного застосування антикорупційного законодавства.

6. Навчання новопризначених працівників

6.1. Особи, які приймаються на роботу до Інституту, ознайомлюються:

- 1) з вимогами Антикорупційної програми;
- 2) із правилами професійної поведінки;
- 3) із порядком повідомлення про можливі порушення;
- 4) із правами та обов'язками у сфері запобігання корупції.

6.2. У разі необхідності новопризначеним працівникам надаються індивідуальні консультації щодо застосування антикорупційних вимог.

7. Оцінювання ефективності навчальних заходів

7.1. Уповноважена особа здійснює оцінювання ефективності проведених навчальних заходів.

7.2. Оцінювання може здійснюватися шляхом:

- 1) аналізу участі працівників у навчальних заходах;
- 2) визначення актуальності тематики навчання;

- 3) врахування результатів консультаційної роботи;
- 4) аналізу виявлених корупційних ризиків та практики застосування антикорупційного законодавства.

7.3. За результатами оцінювання Уповноважена особа може вносити пропозиції щодо зміни тематики, формату або періодичності навчальних заходів.

Розділ X

МОНІТОРИНГ, ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ ВИКОНАННЯ ТА ПЕРЕГЛЯД АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

1. Загальні положення

1.1. Моніторинг та оцінювання стану виконання Антикорупційної програми є складовою системи управління корупційними ризиками та спрямовані на забезпечення її ефективної реалізації, своєчасного виявлення недоліків і вдосконалення антикорупційних заходів.

1.2. Моніторинг виконання Антикорупційної програми здійснюється на постійній основі з метою:

- 1) контролю за реалізацією визначених заходів;
- 2) оцінювання результативності запроваджених механізмів запобігання корупції;
- 3) встановлення причин невиконання або неналежного виконання окремих заходів;
- 4) підготовки пропозицій щодо вдосконалення антикорупційної політики Інституту.

1.3. Моніторинг та оцінювання виконання Антикорупційної програми здійснюються з урахуванням:

- 1) результатів оцінювання корупційних ризиків;
- 2) стану виконання плану заходів із реалізації Антикорупційної програми;
- 3) інформації про виявлені порушення антикорупційного законодавства;
- 4) практики застосування внутрішніх процедур Інституту;
- 5) змін у законодавстві у сфері запобігання корупції.

2. Організація моніторингу виконання Антикорупційної програми

2.1. Координацію моніторингу виконання Антикорупційної програми здійснює Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції.

2.2. Уповноважена особа:

- 1) здійснює аналіз стану виконання заходів, визначених Антикорупційною програмою та планом заходів щодо її реалізації;
- 2) отримує від структурних підрозділів інформацію про виконання відповідних заходів;
- 3) аналізує ефективність запроваджених заходів мінімізації корупційних ризиків;
- 4) готує пропозиції щодо вдосконалення антикорупційних процедур;
- 5) інформує директора Інституту про результати моніторингу.

2.3. Керівники структурних підрозділів Інституту забезпечують надання Уповноваженій особі інформації, необхідної для здійснення моніторингу.

3. Оцінювання виконання Антикорупційної програми

3.1. Оцінювання виконання Антикорупційної програми здійснюється з метою визначення:

- 1) рівня реалізації передбачених заходів;
- 2) ефективності механізмів запобігання корупційним ризикам;
- 3) необхідності внесення змін до окремих положень програми;
- 4) відповідності внутрішніх процедур актуальним вимогам законодавства.

3.2. Під час оцінювання враховуються:

- 1) виконання запланованих заходів у визначені строки;
- 2) досягнення встановлених показників результативності;
- 3) зміни у структурі та напрямках діяльності Інституту;
- 4) результати розгляду повідомлень про можливі порушення;
- 5) результати консультаційної та навчальної роботи;
- 6) стан реалізації заходів щодо мінімізації корупційних ризиків.

4. Звітуйте про виконання Антикорупційної програми

4.1. За результатами моніторингу Уповноважена особа готує інформацію про стан виконання Антикорупційної програми.

4.2. Така інформація може містити:

- 1) відомості про виконані заходи;
- 2) інформацію про проблемні питання, що виникли під час реалізації програми;
- 3) оцінку ефективності заходів щодо управління корупційними ризиками;
- 4) пропозиції щодо подальшого вдосконалення антикорупційної політики.

4.3. Результати реалізації Антикорупційної програми можуть бути доведені до відома працівників Інституту у спосіб, що не суперечить вимогам законодавства.

5. Порядок перегляду Антикорупційної програми

5.1. Антикорупційна програма переглядається у разі необхідності забезпечення її відповідності:

- 1) змінам законодавства;
- 2) змінам у структурі або напрямках діяльності Інституту;
- 3) результатам оцінювання корупційних ризиків;
- 4) результатам моніторингу її виконання;
- 5) виявленим недолікам у функціонуванні системи запобігання корупції.

5.2. Пропозиції щодо внесення змін до Антикорупційної програми можуть подаватися:

- 1) директором Інституту;
- 2) Уповноваженою особою;
- 3) керівниками структурних підрозділів;
- 4) іншими працівниками Інституту в межах визначених процедур.

5.3. Підготовка змін до Антикорупційної програми здійснюється з урахуванням результатів аналізу корупційних ризиків та практики застосування положень програми.

6. Підстави для позапланового перегляду Антикорупційної програми

6.1. Позаплановий перегляд Антикорупційної програми може здійснюватися у разі:

- 1) зміни законодавства, що істотно впливає на організацію антикорупційної роботи;
- 2) виявлення нових корупційних ризиків;
- 3) встановлення фактів порушення вимог антикорупційного законодавства;
- 4) зміни організаційної структури Інституту;

5) виникнення нових напрямів діяльності Інституту.

7. Забезпечення відкритості інформації про реалізацію Антикорупційної програми

7.1. Інститут забезпечує доступність інформації про реалізацію Антикорупційної програми з урахуванням вимог законодавства щодо захисту інформації.

7.2. На офіційному вебсайті Інституту можуть розміщуватися:

- 1) текст чинної Антикорупційної програми;
- 2) інформація про уповноважену особу;
- 3) контактні дані для повідомлення про можливі порушення;
- 4) інші матеріали з питань запобігання корупції.

Розділ XI ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Антикорупційна програма Інституту на 2025–2029 роки набирає чинності з дня її затвердження у встановленому порядку.

11.2. Антикорупційна програма є обов'язковою для виконання директором Інституту, заступниками директора, ученим секретарем, керівниками структурних підрозділів, науковими працівниками, іншими працівниками Інституту, а також іншими особами у випадках, визначених цією Програмою та законодавством України.

11.3. Положення Антикорупційної програми застосовуються у взаємозв'язку з нормативно-правовими актами України, нормативними документами Національної академії наук України, Статутом Інституту та іншими внутрішніми актами Інституту.

11.4. У разі суперечності окремих положень Антикорупційної програми вимогам законодавства України застосовуються положення законодавства України.

11.5. Працівники Інституту ознайомлюються з Антикорупційною програмою під час прийняття на роботу, а також у разі внесення до неї змін, що стосуються їхніх прав, обов'язків чи порядку виконання ними посадових повноважень.

11.6. Контроль за виконанням Антикорупційної програми здійснюється директором Інституту та Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції відповідно до розподілу повноважень, визначених цією Програмою.

11.7. Усі працівники Інституту зобов'язані сприяти реалізації заходів, передбачених Антикорупційною програмою, та не чинити перешкод у діяльності осіб, відповідальних за її виконання.

11.8. Зміни та доповнення до Антикорупційної програми вносяться у порядку, визначеному законодавством та внутрішніми нормативними актами Інституту.

11.9. Після завершення строку дії Антикорупційної програми її положення можуть бути використані під час підготовки наступної антикорупційної програми з урахуванням результатів моніторингу, оцінювання корупційних ризиків та практики реалізації антикорупційних заходів.

11.10. Невід'ємними складовими Антикорупційної програми є:

Додаток 1. Карта корупційних ризиків у діяльності Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України.

**Додаток 2. План заходів із реалізації Антикорупційної програми
Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України на
2025–2029 роки.**

Додаток 1

КАРТА КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

у діяльності Інституту держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України

1. Загальні положення

Карта корупційних ризиків є складовою Антикорупційної програми Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України на 2025–2029 роки та визначає основні напрями діяльності, у яких можуть виникати корупційні ризики, причини їх виникнення, можливі наслідки та заходи щодо їх мінімізації.

Карта сформована з урахуванням специфіки діяльності Інституту як державної наукової установи юридичного профілю, зокрема особливостей:

- підготовки наукових кадрів;
- діяльності Вченої ради та інших колегіальних органів;
- проведення конкурсних та кадрових процедур;
- здійснення науково-правової та експертної діяльності;
- використання бюджетних коштів і державного майна;
- організації договірної роботи.

I. Підготовка наукових кадрів

№	Процес	Корупційний ризик	Чинники, що сприяють виникненню ризику	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
1	Підготовка наукових кадрів в аспірантурі та докторантурі	Надання необґрунтованих переваг окремим здобувачам під час прийняття рішень, пов'язаних із підготовкою наукових кадрів	Наявність особистих, сімейних або професійних зв'язків між учасниками процедур; недостатня формалізація окремих процедур; можливість суб'єктивного впливу на прийняття рішень	Порушення принципів рівності та об'єктивності; зниження довіри до процедур підготовки наукових кадрів; репутаційні ризики для Інституту	Забезпечення прозорості процедур; визначення чітких критеріїв прийняття рішень; колегіальність розгляду питань; виявлення та врегулювання конфлікту інтересів	Директор Інституту, учений секретар, керівники структурних підрозділів, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
2	Атестація здобувачів наукових ступенів	Необ'єктивне оцінювання результатів підготовки здобувача через приватний інтерес учасників процедури	Участь у процедурі осіб, які мають особисту, сімейну, професійну або іншу заінтересованість у результатах прийняття рішення; недостатній контроль за дотриманням принципів неупередженості	Прийняття необґрунтованих рішень; порушення прав інших здобувачів; репутаційні втрати Інституту	Повідомлення про конфлікт інтересів; усунення особи від участі у прийнятті рішення у передбачених законом випадках; забезпечення колегіальності та документування прийнятих рішень	Відповідні колегіальні органи, учений секретар, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції

II. Діяльність Вченої ради та інших колегіальних органів

№	Процес	Корупційний ризик	Чинники	Наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні
3	Діяльність Вченої ради, спеціалізованих вчених рад, конкурсних та інших органів	Вплив приватного інтересу члена органу на прийняття рішення	Наявність особистої заінтересованості; недостатнє врегулювання питання самовідводу; зовнішній вплив	Прийняття необ'єктивних рішень; порушення принципу колегіальності; зниження довіри до органу	Повідомлення про конфлікт інтересів; фіксація відповідних обставин; дотримання процедур голосування	Голови органів, члени органів, Уповноважена особа

III. Кадрові процедури

№	Процес	Ризик	Чинники	Наслідки	Заходи	Відповідальні
4	Конкурсне заміщення посад наукових працівників	Необ'єктивний відбір кандидата	Особиста зацікавленість членів конкурсних органів; зовнішній вплив; нечіткість критеріїв оцінювання	Порушення принципу рівного доступу; кадрові ризики; зниження якості кадрового складу	Чіткі критерії оцінювання; колегіальний розгляд; документування результатів; врегулювання конфлікту інтересів	Директор, конкурсні комісії, Уповноважена особа

IV. Науково-правова, експертна та консультативна діяльність

№	Процес	Корупційний ризик	Чинники, що сприяють виникненню ризику	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
5	Підготовка науково-правових, експертних та консультативних матеріалів	Неправомірний вплив на зміст науково-правових висновків, експертних матеріалів або рекомендацій з метою отримання переваг окремими особами	Наявність заінтересованих осіб; зовнішній вплив на авторів або виконавців; відсутність належного розмежування професійної та приватної заінтересованості	Зниження незалежності та об'єктивності експертної діяльності; репутаційні втрати Інституту; використання авторитету установи в приватних інтересах	Забезпечення незалежності підготовки матеріалів; визначення відповідальних виконавців; недопущення участі осіб із конфліктом інтересів; документування результатів роботи	Директор Інституту, керівники структурних підрозділів, автори та виконавці матеріалів, Уповноважена особа
6	Залучення працівників Інституту до підготовки експертних матеріалів, висновків, консультацій	Участь особи у підготовці матеріалів за наявності приватного інтересу щодо предмета дослідження або заінтересованих осіб	Наявність особистих, професійних чи інших зв'язків із учасниками відповідних правовідносин; несвоєчасне повідомлення про конфлікт інтересів	Втрата об'єктивності експертної оцінки; сумніви щодо неупередженості позиції Інституту	Запровадження механізму повідомлення про конфлікт інтересів; консультації Уповноваженої особи; відсторонення від участі у відповідних процедурах у передбачених законом випадках	Керівники структурних підрозділів, працівники Інституту, Уповноважена особа
7	Взаємодія Інституту з органами державної	Використання статусу Інституту або	Наявність неформальних зв'язків;	Порушення принципів незалежності	Чітке розмежування офіційної позиції	Директор Інституту,

	влади, органами місцевого самоврядування, установами та організаціями під час здійснення науково-правової діяльності	професійного авторитету його працівників для неправомірного впливу на прийняття рішень іншими суб'єктами	змішування професійної експертної позиції та приватних інтересів окремих осіб	експертної діяльності; репутаційні ризики; зниження довіри до результатів роботи Інституту	Інституту та приватної позиції окремих працівників; дотримання процедур підготовки та погодження матеріалів	керівники підрозділів, відповідальні виконавці
8	Використання результатів наукової діяльності Інституту у взаємодії із зовнішніми особами	Надання необґрунтованих переваг окремим особам шляхом використання інформаційних, організаційних чи експертних можливостей Інституту	Наявність приватної заінтересованості; нерівний доступ до інформації або консультаційних можливостей	Порушення принципів справедливості та рівного ставлення; виникнення конфлікту інтересів	Визначення порядку взаємодії із зовнішніми особами; дотримання прозорості процедур; запобігання використанню ресурсів Інституту у приватних інтересах	Директор, керівники структурних підрозділів

V. Управлінські та кадрові рішення

№	Процес	Корупційний ризик	Чинники, що сприяють виникненню ризику	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
3	Діяльність Вченої ради, спеціалізованих вчених рад, конкурсних, атестаційних та інших колегіальних органів Інституту	Вплив приватного інтересу члена колегіального органу на прийняття рішення	Наявність у члена колегіального органу особистої, сімейної, професійної або іншої заінтересованості у результатах розгляду питання; недостатнє виявлення та врегулювання конфлікту інтересів; можливість неформального впливу на процес прийняття рішень	Прийняття необ'єктивних або упереджених рішень; порушення принципів колегіальності та неупередженості; зниження довіри до діяльності колегіальних органів Інституту; репутаційні ризики	Повідомлення про конфлікт інтересів; недопущення участі особи у розгляді відповідного питання у передбачених законом випадках; дотримання встановлених процедур прийняття рішень; належне документування результатів засідань	Голови відповідних колегіальних органів, члени колегіальних органів, учений секретар, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
4	Діяльність спеціалізованих вчених рад щодо	Необ'єктивне оцінювання дисертаційного	Наявність особистих, професійних або інших зв'язків між членами	Порушення принципів незалежності та об'єктивності	Виявлення та врегулювання конфлікту інтересів;	Голови та члени спеціалізованих вчених рад, учений

	присудження наукових ступенів	дослідження через приватну заінтересованість окремих учасників процедури	спеціалізованої вченої ради, науковим керівником, рецензентами та здобувачем; недостатня увага до питань виявлення та врегулювання конфлікту інтересів	оцінювання; прийняття необґрунтованих рішень; зниження довіри до процедур атестації здобувачів наукових ступенів; репутаційні втрати Інституту	забезпечення незалежності оцінювання; дотримання визначених процедур розгляду дисертацій; документування прийнятих рішень	секретар, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
5	Конкурсне заміщення посад наукових працівників	Необ'єктивний відбір кандидатів на посади наукових працівників через приватний інтерес членів конкурсних органів або інших осіб, залучених до процедури	Наявність особистої заінтересованості членів конкурсної комісії; особисті або професійні зв'язки з кандидатами; недостатня визначеність критеріїв оцінювання; можливість зовнішнього впливу на результати конкурсу	Порушення принципів рівного доступу та професійності; призначення осіб без належної оцінки професійних якостей; зниження ефективності кадрової політики; репутаційні ризики для Інституту	Визначення та застосування чітких критеріїв оцінювання кандидатів; забезпечення колегіальності прийняття рішень; повідомлення та врегулювання конфлікту інтересів; документування результатів конкурсних процедур	Директор Інституту, конкурсні комісії, керівники структурних підрозділів, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
6	Призначення, переведення та звільнення працівників Інституту	Надання необґрунтованих переваг окремим особам під час прийняття кадрових рішень	Наявність особистих, сімейних або позаслужбових зв'язків; суб'єктивність оцінювання професійних якостей працівників; можливість використання службового становища для впливу на кадрові рішення	Порушення принципу рівного ставлення до працівників; зниження ефективності кадрової політики; виникнення конфліктних ситуацій у трудовому колективі; репутаційні ризики для Інституту	Визначення чітких критеріїв прийняття кадрових рішень; документування кадрових процедур; недопущення участі осіб у прийнятті рішень за наявності конфлікту інтересів; дотримання принципів об'єктивності та професійності	Директор Інституту, кадрова служба, керівники структурних підрозділів, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
7	Встановлення премій, доплат,	Непрозоре або необ'єктивне надання	Надмірна дискреція під час прийняття рішень;	Нерівне ставлення до працівників; зниження	Визначення зрозумілих критеріїв	Директор Інституту, керівники

	надбавок та інших видів матеріального стимулювання працівників	окремим працівникам переваг під час визначення розміру та видів матеріального стимулювання	відсутність або недостатня визначеність критеріїв оцінювання результатів роботи; особиста заінтересованість посадових осіб	мотивації колективу; виникнення конфліктних ситуацій; репутаційні ризики для Інституту	матеріального стимулювання; документування рішень; забезпечення їх обґрунтованості та прозорості; виявлення та врегулювання конфлікту інтересів	структурних підрозділів, бухгалтерська служба, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
8	Оцінювання результатів роботи працівників для цілей кадрового управління та матеріального стимулювання	Суб'єктивне оцінювання результатів діяльності окремих працівників	Відсутність єдиних підходів до оцінювання; особисте ставлення керівника до працівника; недостатня формалізація критеріїв оцінювання	Необ'єктивний розподіл ресурсів; зниження мотивації працівників; порушення принципів справедливості та рівності	Використання об'єктивних критеріїв оцінювання; документування результатів; забезпечення можливості перевірки обґрунтованості прийнятих рішень	Керівники структурних підрозділів, директор Інституту
9	Прийняття управлінських рішень керівництвом Інституту	Прийняття управлінських рішень під впливом приватного інтересу або з порушенням установлених процедур	Значний обсяг дискреційних повноважень; недостатня формалізація окремих управлінських процесів; можливість внутрішнього або зовнішнього впливу	Прийняття необґрунтованих рішень; неефективне управління ресурсами; порушення принципів законності та неупередженості	Розмежування повноважень; документування управлінських рішень; дотримання внутрішніх процедур; виявлення та врегулювання конфлікту інтересів	Директор Інституту, заступники директора, керівники структурних підрозділів, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
10	Розподіл обов'язків, завдань та повноважень між працівниками Інституту	Створення умов для надмірної концентрації повноважень у окремих осіб або залежності прийняття рішень від однієї посадової особи	Недостатнє розмежування функцій; нечіткий розподіл відповідальності; відсутність періодичного перегляду посадових обов'язків	Зловживання службовим становищем; ускладнення внутрішнього контролю; виникнення умов для реалізації корупційних ризиків	Чітке визначення посадових обов'язків; розподіл функцій між працівниками; забезпечення взаємного контролю; періодичний перегляд організації роботи	Директор Інституту, керівники структурних підрозділів
11	Підготовка	Неправомірний вплив	Наявність	Зниження незалежності	Забезпечення	Директор Інституту,

	науково-правових, експертних та консультативних матеріалів	на зміст науково-правових висновків, експертних матеріалів або рекомендацій з метою отримання переваг окремими особами	заінтересованих осіб; зовнішній вплив на авторів або виконавців; поєднання професійної діяльності та приватного інтересу	та об'єктивності експертної діяльності; використання авторитету Інституту у приватних інтересах; репутаційні втрати установи	незалежності підготовки матеріалів; визначення відповідальних виконавців; недопущення участі осіб із конфліктом інтересів; документування результатів роботи	керівники структурних підрозділів, наукові працівники, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
12	Залучення працівників Інституту до підготовки експертних, консультативних та інших матеріалів	Участь особи у підготовці матеріалів за наявності приватного інтересу щодо предмета дослідження або заінтересованих осіб	Наявність особистих, професійних чи інших зв'язків із учасниками відповідних правовідносин; несвоєчасне повідомлення про конфлікт інтересів	Втрата об'єктивності експертної оцінки; сумніви щодо неупередженості позиції Інституту; репутаційні ризики	Запровадження механізму повідомлення про конфлікт інтересів; надання консультацій Уповноваженою особою; усунення особи від участі у процедурі у передбачених законом випадках	Керівники структурних підрозділів, наукові працівники, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції

VI. Матеріальне стимулювання та заохочення працівників

№	Процес	Корупційний ризик	Чинники	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
13	Встановлення премій, доплат, надбавок та інших видів матеріального стимулювання	Непрозоре або необ'єктивне надання переваг окремим працівникам	Надмірна дискреція при прийнятті рішень; відсутність зрозумілих критеріїв; особиста заінтересованість посадових осіб	Нерівне ставлення до працівників; конфлікти у колективі; репутаційні ризики	Визначення критеріїв стимулювання; документування рішень; дотримання принципів об'єктивності та пропорційності	Директор Інституту, керівники структурних підрозділів, кадрова та бухгалтерська служби
14	Оцінювання результатів роботи працівників для цілей матеріального стимулювання	Суб'єктивне оцінювання результатів діяльності окремих працівників	Особисті симпатії чи антипатії; відсутність чітких критеріїв оцінювання	Несправедливий розподіл ресурсів; зниження мотивації працівників	Використання об'єктивних критеріїв; документування результатів оцінювання; можливість перевірки обґрунтованості рішень	Керівники структурних підрозділів

VII. Закупівельна діяльність, договірна робота та використання бюджетних коштів

№	Процес	Корупційний ризик	Чинники, що сприяють виникненню ризику	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
15	Планування закупівель товарів, робіт і послуг для забезпечення діяльності Інституту	Формування необґрунтованої потреби у закупівлях або визначення потреб з урахуванням інтересів окремих осіб	Недостатнє планування; відсутність належного аналізу потреб структурних підрозділів; можливість впливу заінтересованих осіб	Неефективне використання бюджетних коштів; придбання непотрібних товарів чи послуг; фінансові та репутаційні ризики	Обґрунтування потреби у закупівлях; планування на основі реальних потреб Інституту; розподіл повноважень між відповідальними особами	Директор, відповідальні за закупівлі особи, керівники структурних підрозділів
16	Організація та проведення закупівельних процедур	Створення необґрунтованих переваг окремим учасникам закупівель	Конфлікт інтересів осіб, залучених до закупівель; недостатній контроль за дотриманням процедур; можливість зовнішнього впливу	Обмеження конкуренції; неефективне використання коштів; оскарження результатів процедур	Дотримання вимог законодавства у сфері закупівель; розмежування функцій; перевірка наявності конфлікту інтересів; належне документування процедур	Відповідальні особи за закупівлі, уповноважена особа із закупівель (за наявності), Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
17	Визначення технічних, якісних та інших характеристик предмета закупівлі	Встановлення вимог, які можуть необґрунтовано обмежувати коло потенційних постачальників	Відсутність належного аналізу ринку; врахування інтересів окремих постачальників; недостатня обґрунтованість вимог	Обмеження конкуренції; ризик неефективного витрачання коштів	Формування вимог відповідно до реальної потреби Інституту; аналіз відповідності характеристик предмета закупівлі завданням установи	Відповідальні за закупівлі, ініціатори закупівель
18	Укладення та виконання договорів	Укладення договорів без належного обґрунтування або неналежний контроль за їх виконанням	Недостатня координація між структурними підрозділами; відсутність контролю за виконанням договірних умов	Фінансові втрати; неналежне виконання зобов'язань; порушення інтересів Інституту	Правова перевірка договорів; визначення відповідальних за контроль виконання; документування прийняття результатів робіт або послуг	Директор, юридична служба (за наявності), відповідальні структурні підрозділи

19	Прийняття результатів виконаних робіт, наданих послуг або поставлених товарів	Формальне підтвердження виконання договірних зобов'язань без належної перевірки	Недостатній контроль з боку відповідальних осіб; відсутність чіткого розподілу відповідальності	Необґрунтоване витрачання бюджетних коштів; отримання послуг неналежної якості	Перевірка фактичного виконання договорів; документальне підтвердження результатів; персональна відповідальність визначених працівників	Відповідальні за виконання договорів, керівники підрозділів
----	---	---	---	--	--	---

VIII. Управління державним майном та матеріальними ресурсами

№	Процес	Корупційний ризик	Чинники	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
20	Використання державного майна Інституту	Використання майна не за призначенням або в приватних інтересах	Недостатній контроль за використанням майна; відсутність належного розмежування доступу до ресурсів	Втрата або пошкодження майна; неефективне використання державних ресурсів	Ведення обліку майна; визначення відповідальних осіб; контроль за використанням ресурсів	Директор, відповідальні працівники, адміністративні підрозділи
№	Процес	Корупційний ризик	Чинники	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
21	Передача, списання або інше управління державним майном	Прийняття необґрунтованих рішень щодо майна Інституту	Наявність дискреційних повноважень; недостатній контроль за процедурою	Втрата державного майна; матеріальні збитки	Дотримання встановлених процедур; документування рішень; визначення відповідальних осіб	Директор, відповідальні комісії, адміністративні підрозділи

IX. Робота зі службовою інформацією та інформаційними ресурсами

№	Процес	Корупційний	Чинники, що	Можливі	Заходи мінімізації	Відповідальні
---	--------	-------------	-------------	---------	--------------------	---------------

		ризик	сприяють виникненню ризик	наслідки		особи
22	Робота з інформацією, що створюється або використовується під час діяльності Інституту	Використання службової інформації у приватних інтересах або передача її особам, які не мають відповідних повноважень	Наявність доступу працівників до значного обсягу інформації; недостатнє розуміння обмежень щодо використання службової інформації; особиста заінтересованість	Отримання необґрунтованих переваг окремими особами; порушення прав та законних інтересів інших осіб; репутаційні ризики для Інституту	Дотримання встановленого порядку доступу до інформації; інформування працівників щодо правил роботи зі службовою інформацією; відповідальність за неправомірне використання інформації	Директор, керівники структурних підрозділів, працівники Інституту
№	Процес	Корупційний ризик	Чинники	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
23	Надання інформації та взаємодія із зовнішніми особами	Вибіркове надання інформації або створення переваг окремим особам	Неформальні зв'язки; відсутність єдиного підходу до комунікації; приватна заінтересованість працівника	Порушення принципів рівності та прозорості; виникнення сумнівів щодо неупередженості діяльності Інституту	Визначення порядку взаємодії із зовнішніми особами; дотримання законодавства щодо доступу до інформації; розмежування офіційної та приватної комунікації	Директор, керівники структурних підрозділів, відповідальні працівники
№	Процес	Корупційний ризик	Чинники	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
24	Використання інформаційних ресурсів та цифрових систем	Використання доступу до інформаційних ресурсів не за	Надмірний або необмежений доступ окремих працівників;	Втрата або несанкціоноване поширення інформації;	Визначення рівнів доступу; контроль використання інформаційних	Адміністрація Інституту, відповідальні працівники

	Інституту	призначенням	недостатній контроль за використанням ресурсів	порушення внутрішніх процедур	ресурсів; дотримання правил інформаційної безпеки	
--	-----------	--------------	--	-------------------------------	---	--

Х. Організація антикорупційного контролю та актуалізація внутрішніх документів

№	Процес	Корупційний ризик	Чинники, що сприяють виникненню ризику	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
25	Оновлення внутрішніх нормативних документів Інституту	Невідповідність внутрішніх актів вимогам антикорупційного законодавства або відставання від його змін	Недостатній моніторинг законодавства; несвоєчасне внесення змін до локальних актів	Наявність прогалин у регулюванні процедур; виникнення корупційних ризиків	Проведення правового моніторингу; періодичний перегляд внутрішніх документів; підготовка пропозицій щодо їх удосконалення	Уповноважена особа, юридичний підрозділ (за наявності), керівники структурних підрозділів
№	Процес	Корупційний ризик	Чинники	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
26	Реалізація Антикорупційної програми	Формальне виконання заходів без належного оцінювання їх ефективності	Недостатній контроль за виконанням заходів; відсутність аналізу результатів	Збереження або виникнення нових корупційних ризиків	Проведення моніторингу виконання програми; оцінювання ефективності заходів; перегляд програми за потреби	Директор, Уповноважена особа
№	Процес	Корупційний ризик	Чинники	Можливі наслідки	Заходи мінімізації	Відповідальні особи
27	Взаємодія працівників із	Несвоєчасне надання інформації	Недостатня обізнаність	Зниження ефективності	Інформування працівників про	Директор, керівники

	Уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції	або створення перешкод у здійсненні антикорупційних заходів	працівників щодо ролі Уповноваженої особи; небажання повідомляти про проблемні питання	системи запобігання корупції; невиявлення ризиків	повноваження Уповноваженої особи; забезпечення взаємодії; формування культури відкритого повідомлення	структурних підрозділів, працівники Інституту
--	---	---	--	---	---	---

Додаток 2

План заходів із реалізації Антикорупційної програми Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України на 2025–2029 роки

I. Заходи щодо організації системи запобігання корупції

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
1.	Забезпечення реалізації Антикорупційної програми Інституту та координація заходів із її виконання	2025–2029 роки, постійно	Директор Інституту, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції	Забезпечено функціонування системи запобігання корупції
2.	Проведення моніторингу змін законодавства у сфері запобігання корупції та підготовка пропозицій щодо приведення внутрішніх документів Інституту у відповідність із законодавством	Постійно	Уповноважена особа	Актуалізація внутрішніх нормативних актів
3.	Забезпечення діяльності Уповноваженої особи та створення належних організаційних умов для виконання нею повноважень	Постійно	Директор Інституту	Забезпечення ефективної роботи антикорупційного напряму

II. Управління корупційними ризиками

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
4.	Проведення оцінювання корупційних ризиків у діяльності Інституту	Не рідше одного разу на рік та у разі необхідності	Уповноважена особа, робоча група з оцінювання корупційних ризиків	Визначено актуальні корупційні ризики та заходи їх мінімізації
5.	Оновлення карти корупційних ризиків Інституту з урахуванням результатів оцінювання	За результатами оцінювання ризиків	Уповноважена особа	Актуальна карта корупційних ризиків
6.	Аналіз ефективності заходів щодо мінімізації корупційних ризиків	Щороку	Уповноважена особа, керівники структурних підрозділів	Виявлено ефективність або необхідність коригування заходів

III. Запобігання корупційним ризикам під час підготовки наукових кадрів

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
7.	Аналіз процедур підготовки наукових кадрів щодо наявності корупційних ризиків	2025–2029 роки, періодично	Учений секретар, керівники відповідних структурних підрозділів, Уповноважена особа	Виявлення та мінімізація можливих ризиків
8.	Забезпечення дотримання принципів об'єктивності та неупередженості під час	Постійно	Особи, залучені до підготовки наукових кадрів	Недопущення необґрунтованих переваг

	прийняття рішень щодо здобувачів наукових ступенів			
9.	Виявлення та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, залучених до підготовки наукових кадрів	Постійно	Уповноважена особа, відповідальні працівники	Забезпечення неупередженості процедур

IV. Запобігання конфлікту інтересів

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
10	Надання консультацій працівникам щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів	Постійно	Уповноважена особа	Проведені консультації
11	Контроль за своєчасним повідомленням про реальний або потенційний конфлікт інтересів	Постійно	Уповноважена особа	Забезпечено дотримання вимог законодавства
12	Аналіз випадків конфлікту інтересів та ефективності застосованих заходів врегулювання	Постійно	Уповноважена особа	Підготовлені пропозиції щодо вдосконалення процедур

V. Навчання та формування антикорупційної культури

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
13.	Проведення навчальних заходів з питань запобігання корупції	Щороку	Уповноважена особа	Проведені навчання
14.	Ознайомлення новопризначених працівників із Антикорупційною програмою	Постійно	Керівники структурних підрозділів, Уповноважена особа	Працівники ознайомлені з вимогами програми
15.	Інформування працівників про зміни антикорупційного законодавства	Постійно	Уповноважена особа	Забезпечено актуальність знань працівників

VI. Повідомлення про порушення та захист викривачів

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
16.	Забезпечення функціонування внутрішніх каналів повідомлення про можливі порушення	Постійно	Директор Інституту, Уповноважена особа	Забезпечено доступність каналів повідомлення
17.	Розгляд повідомлень про можливі порушення антикорупційного законодавства	У строки, визначені законодавством	Уповноважена особа	Забезпечення конфіденційності інформації про викривачів
18.	Забезпечення конфіденційності інформації про викривачів	Постійно	Уповноважена особа	Дотримано гарантій захисту викривачів

VIII. Забезпечення прозорості управлінських процесів

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
19.	Аналіз внутрішніх нормативних актів Інституту щодо можливих корупційних ризиків	Постійно	Уповноважена особа, юридичний підрозділ	Підготовлені пропозиції щодо вдосконалення актів
20.	Забезпечення прозорості кадрових процедур та діяльності колегіальних органів	Постійно	Директор Інституту, керівники структурних підрозділів	Дотримання встановлених процедур
21.	Контроль за дотриманням вимог законодавства під час використання бюджетних коштів та державного майна	Постійно	Відповідальні структурні підрозділи	Забезпечено належне використання ресурсів
22	Проведення правового моніторингу законодавства та практики застосування нормативно-правових актів у сфері запобігання корупції, у тому числі актів Національного агентства з питань запобігання корупції, судової практики та інших джерел правозастосування, з метою врахування отриманих результатів у внутрішній антикорупційній політиці Інституту	Постійно	Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції, за потреби — структурні підрозділи Інституту	Забезпечено актуальність внутрішніх антикорупційних процедур; підготовлено пропозиції щодо вдосконалення Антикорупційної програми та внутрішніх нормативних актів Інституту
23	Використання наукового потенціалу Інституту для вдосконалення внутрішніх механізмів запобігання корупції, підготовки пропозицій щодо оптимізації процедур управління корупційними ризиками та розвитку антикорупційної культури	2025–2029 роки, у разі необхідності	Директор Інституту, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції, наукові працівники Інституту	Підготовлено науково обгрунтовані пропозиції щодо вдосконалення системи запобігання корупції; забезпечено врахування наукових підходів у внутрішній антикорупційній політиці