

Національна академія аграрних наук України
Селекційно-генетичний інститут – Національний центр насіннєзнавства
та сортовивчення

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор СГІ – НЦНС

Соколов В. М.
20 20 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про заходи щодо запобігання корупції
в Селекційно-генетичному інституті – Національному центрі
насіннєзнавства та сортовивчення

УХВАЛЕНО

Вчена рада СГІ – НЦНС

Протокол № 4 від 27 травня 2020 року

1 Загальні положення

1.1 Заходи щодо запобігання корупції встановлюють комплекс правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції в діяльності Селекційно-генетичного СГП – НЦНС – Національного центру насіннезнавства та сортовивчення (далі – СГП – НЦНС).

1.2 Положення про заходи щодо запобігання корупції (далі – Положення) розроблене на підставі Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII, Постанови Кабінету Міністрів України «Питання запобігання та виявлення корупції» від 04.09.2013 р. № 706, положень Типової антикорупційної програми юридичної особи, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 02.03.2017 № 75, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 09.03.2017 р. № 326/30194.

1.3 У цьому Положенні терміни вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), зокрема:

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

– **корупційне правопорушення** – діяння, що містить ознаки корупції, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

– **корупція** – використання посадовою особою наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно, обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди посадовій особі або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

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

– **потенційний конфлікт інтересів** – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

– **подарунок** – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової;

– **правопорушення, пов'язане з корупцією** – діяння, що не містить ознак корупції, але порушує вимоги, заборони та обмеження, встановлені Законом, за яке встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

– **приватний інтерес** – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;

– **пряме підпорядкування** – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням;

– **реальний конфлікт інтересів** – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

– *спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції* – органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції;

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

1.4 Положення затверджено рішенням вченої ради СГІ – НЦНС та введено в дію наказом директора СГІ – НЦНС після обговорення з працівниками СГІ – НЦНС на загальних зборах.

1.5 Текст Положення перебуває у постійному відкритому доступі для працівників, посадових осіб СГІ – НЦНС, а також для її ділових партнерів на офіційному веб-сайті СГІ – НЦНС.

2 Сфера застосування та коло осіб, відповідальних за реалізацію заходів щодо запобігання корупції

2.1 Антикорупційні заходи доводяться до відома всіх працівників СГІ – НЦНС та є обов'язковими для виконання усіма працівниками, включаючи посадових осіб усіх рівнів, директором, здобувачами вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук, а також керівниками усіх структурних підрозділів.

2.2 Заходи щодо запобігання корупції також застосовуються у правовідносинах СГІ – НЦНС з іншими юридичними та фізичними особами, у тому числі органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

2.3 Здійснення заходів щодо виконання (реалізації) Положення в межах своїх повноважень провадять:

- директор СГІ – НЦНС;
- посадова особа, відповідальна за реалізацію заходів щодо запобігання корупції (далі – Уповноважений), правовий статус якої визначається Законом і Положенням;
- посадові особи СГІ – НЦНС усіх рівнів та інші працівники (далі – працівники).

3 Перелік антикорупційних заходів у діяльності СГІ – НЦНС

3.1 Інститут забезпечує вжиття заходів, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання і протидії корупції у своїй діяльності.

3.2 Антикорупційні заходи в діяльності СГІ – НЦНС включають:

- періодичну оцінку корупційних ризиків;
- антикорупційні стандарти і процедури.

3.3 Основними антикорупційними стандартами і процедурами є:

- ознайомлення нових працівників із змістом Положення, проведення навчальних заходів з питань запобігання і протидії корупції;
- антикорупційна перевірка ділових партнерів;
- критерії обрання ділових партнерів СГІ – НЦНС;
- обмеження щодо підтримки СГІ – НЦНС політичних партій, здійснення благодійної діяльності;
- механізм повідомлення про виявлення ознак порушення Положення, ознак вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, а також конфіденційність таких повідомлень та захист викривачів;
- здійснення Уповноваженим та працівниками функцій щодо запобігання корупції;
- процедура розгляду повідомлень викривачів, включаючи внутрішнє розслідування і накладення дисциплінарних стягнень;
- норми професійної етики, обов'язки і заборони для працівників;
- механізми запобігання і врегулювання конфлікту інтересів;
- обмеження щодо подарунків;
- нагляд і контроль за дотриманням вимог Положення.

4 Періодична оцінка корупційних ризиків у діяльності СГІ – НЦНС

4.1 СГІ – НЦНС не менше одного разу на рік здійснює внутрішню оцінку корупційних ризиків у своїй діяльності.

4.2 Корупційним ризиком є обґрунтована ймовірність настання події корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення або порушення вимог Положення.

4.3 Оцінка корупційних ризиків в СГІ – НЦНС проводиться Уповноваженим. Під час проведення оцінки корупційних ризиків Уповноваженим можуть залучатися інші працівники СГІ – НЦНС, а також незалежні експерти чи спеціалісти.

4.4 Метою оцінки корупційних ризиків є запобігання, виявлення й усунення корупційних ризиків у діяльності директора, заступників директора, керівників структурних підрозділів та працівників СГІ – НЦНС.

4.5 Корупційні ризики у діяльності СГІ – НЦНС поділяються на внутрішні та зовнішні:

- внутрішні корупційні ризики ідентифікуються в організаційно-управлінських, фінансово-господарських, кадрових, юридичних процедурах діяльності СГІ – НЦНС та його структурних підрозділів;

- зовнішні корупційні ризики ідентифікуються у діяльності ділових партнерів, у тому числі органів державної влади, органів місцевого самоврядування, з якими СГІ – НЦНС перебуває у ділових правовідносинах.

4.6 За результатами ідентифікації корупційних ризиків Уповноваженим здійснюються їхнє визначення та опис, класифікація за категоріями та видами.

4.7 За результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності СГІ – НЦНС Уповноважений готує письмовий звіт, який повинен містити:

- ідентифіковані корупційні ризики, а також причини, що їх породжують, та умови, що їм сприяють;

- оцінку виявлених корупційних ризиків;

- пропозиції щодо заходів із запобігання, усунення (зменшення) рівня виявлених корупційних ризиків.

Текст звіту може надаватись для ознайомлення працівникам СГІ – НЦНС, а також може бути оприлюднений на офіційному веб-сайті СГІ – НЦНС.

4.8 Якщо під час заходів щодо оцінки корупційних ризиків Уповноважений виявить факт порушення Положення, вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, він ініціює перед директором СГІ – НЦНС питання проведення внутрішнього розслідування у порядку, передбаченому розділом 17 Положення.

4.9 СГІ – НЦНС *не рідше ніж один раз на три роки повинен проходити зовнішню оцінку корупційних ризиків*, яку проводять організації, що надають аудиторські, юридичні чи консалтингові послуги, або незалежні експерти.

4.10 За результатами опрацювання звіту щодо внутрішньої та/або зовнішньої оцінки корупційних ризиків директор СГІ – НЦНС вживає необхідних заходів для запобігання, виявлення і протидії корупції у діяльності СГІ – НЦНС, у тому числі шляхом зміни існуючих антикорупційних стандартів та процедур.

5 Опис антикорупційних стандартів і процедур у діяльності СГІ – НЦНС

5.1 З метою формування належного рівня антикорупційної культури для нових працівників, а також інших осіб, які діють від імені СГІ – НЦНС, проводиться обов'язкове вступне ознайомлення із положеннями Закону, Положенням та пов'язаних з ним документів.

5.2 Положення щодо обов'язковості дотримання включаються до правил внутрішнього трудового розпорядку, положень про структурні підрозділи, всіх трудових договорів, а також можуть включатися до договорів, які укладаються СГІ – НЦНС. Примірні форми антикорупційних застережень розробляються Уповноваженим з урахуванням сфер діяльності установи.

5.3 Контрагенти СГІ – НЦНС обираються згідно з критеріями, які базуються на принципах прозорості діяльності, конкурентності, якості товарів, робіт і послуг та надійності.

5.4 Критерії і процедури відбору контрагентів для різних сфер діяльності установи розробляє Уповноважений та затверджує директор СГІ – НЦНС.

5.5 Уповноважений проводить антикорупційну перевірку наявних або потенційних контрагентів СГІ – НЦНС з метою оцінки наявності корупційних ризиків. При цьому Уповноважений перевіряє, чи має контрагент репутацію суб'єкта, діяльність якого пов'язана з корупцією (навіть за відсутності відповідних судових рішень), та чи не може контрагент використовуватися як посередник для передачі третім особам (або для отримання від третіх осіб) неправомірної вигоди.

5.6 Антикорупційна перевірка здійснюється відповідно до вимог Положення, а також стандартів для різних сфер діяльності установи, що розробляються та затверджуються Уповноваженим. Матеріали перевірки зберігаються не менше ніж 5 років. За результатами антикорупційної перевірки контрагента СГІ – НЦНС Уповноважений складає письмову рекомендацію директору. У разі негативної рекомендації Уповноваженого директор для продовження або початку правовідносин із таким контрагентом має ухвалити обґрунтоване рішення з цього питання.

5.7 Про можливі порушення антикорупційного законодавства в СГІ – НЦНС та/або про факти підбурення до вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень працівники зобов'язані повідомляти Уповноваженого. Така інформація оформляється в письмовому вигляді, підписується працівником із зазначенням дати та передається Уповноваженому.

5.8 Повідомлення про випадки порушень антикорупційного законодавства працівниками установи та іншими особами можуть також подаватися через «скриньку довіри», форму зворотного зв'язку, розміщену на веб-сайті СГІ – НЦНС, телефоном або на особистому прийомі в Уповноваженого.

5.9 Анонімне повідомлення про порушення вимог антикорупційного законодавства підлягає розгляду, якщо наведена у ньому інформація стосується конкретної особи, містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

5.10 Повідомлення про порушення вимог антикорупційного законодавства розглядається Уповноваженим у термін не більше тридцяти днів від дня його отримання. Якщо у вказаний термін перевірити інформацію, що міститься в повідомленні, неможливо, термін його розгляду може бути подовжений.

5.11 Для перевірки викладеної в повідомленні інформації Уповноважений вправі ініціювати в установленому порядку застосування передбачених цим Положенням заходів контролю.

6 Норми професійної етики працівників СГІ – НЦНС

6.1 Працівники СГІ – НЦНС під час виконання своїх обов'язків повинні:

- дотримуватись норм етики і правил поведінки, що визначені Положенням;
- неухильно дотримуватися вимог Закону та загальноновизнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими.

6.2 Працівники СГІ – НЦНС толерантно і з повагою ставляться до політичних поглядів, ідеологічних та релігійних переконань інших осіб, а також зобов'язуються не використовувати свої повноваження в інтересах політичних партій та/або окремих політиків.

6.3 Працівники СГІ – НЦНС діють об'єктивно, відповідно до вимог чинного законодавства, незважаючи на особисті інтереси, ставлення до будь-яких осіб, їх політичних, ідеологічних, релігійних або інших особистих поглядів чи переконань.

6.4 Працівники СГІ – НЦНС сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконують свої посадові обов'язки, рішення та доручення органів і посадових осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, а також не допускають зловживань та неефективного використання коштів і майна установи.

6.5 Працівники СГІ – НЦНС не розголошують і не використовують в інший спосіб конфіденційну інформацію, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, крім випадків, встановлених Законом.

6.6 Працівники СГІ – НЦНС незважаючи на особисті інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони становлять загрозу правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, або суперечать законодавству.

6.7 Працівники СГІ – НЦНС самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень. У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які працівник вважає незаконними або такими, що становлять загрозу правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це безпосереднього керівника, директора СГІ – НЦНС та Уповноваженого. У випадку, якщо працівник не може визначитись щодо правомірності або законності доручень (рішень) керівництва, він звертається до Уповноваженого за відповідним роз'ясненням. Таке звернення розглядається Уповноваженим у термін не більше 5 робочих днів.

7 Права і обов'язки працівників СГІ – НЦНС

7.1 Директор, працівники та інші особи СГІ – НЦНС, що діють від імені його структурних підрозділів, мають право:

- надавати пропозиції щодо удосконалення Положення;
- звертатися до Уповноваженого за консультаціями щодо виконання Положення.

7.2 Директор посадові особи та інші працівники СГІ – НЦНС зобов'язані:

- дотримуватися відповідних вимог Закону, Положення, а також забезпечувати його практичну реалізацію;

- виконувати свої безпосередні обов'язки з урахуванням інтересів установи;

- невідкладно інформувати Уповноваженого та керівника про випадки порушення вимог Положення (або про випадки підбурювання до таких дій), вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими працівниками СГІ – НЦНС або іншими фізичними чи юридичними особами, з якими установа перебуває або планує перебувати у ділових відносинах;

- невідкладно інформувати в порядку, визначеному Положенням, про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

- утримуватися від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю установи;

- не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов'язаних з діяльністю установи;

- вживати заходів у межах своєї компетенції щодо припинення корупційного правопорушення та негайно письмово повідомити про його вчинення Уповноваженого у разі виявлення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи одержання інформації про вчинення такого правопорушення працівниками СГІ – НЦНС.

7.3 Працівникам та директору СГІ – НЦНС забороняється:

- використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;

- використовувати будь-яке майно установи чи його кошти в приватних інтересах;

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

- організувати, бути посередником або особисто здійснювати будь-які готівкові або безготівкові платежі чи розрахунки з контрагентами установи, якщо такі платежі чи розрахунки не передбачені чинним законодавством;

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

- вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано підбурюють інших працівників, керівників СГІ – НЦНС до порушення вимог Закону чи Положення.

7.4 Посадові особи СГІ – НЦНС не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. У разі виникнення обставин, що порушують наведені вимоги, відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування.

У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

7.5 Особи, які претендують на зайняття посад в СГІ – НЦНС, зобов'язані повідомити керівництво СГІ – НЦНС про працюючих у ньому близьких їм осіб.

7.6 Після звільнення або іншого припинення співробітництва з СГІ – НЦНС особи забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію (конфіденційну), яка стала їй відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених законом.

7.7 Вимагання, прохання, одержання подарунків для себе чи третіх осіб від юридичних або фізичних осіб працівниками, керівником установи (безпосередньо або через інших осіб) у зв'язку із виконанням своїх повноважень або свої становищем та пов'язаними з цим можливостями не допускаються.

7.8 Працівники та директор СГІ – НЦНС можуть приймати подарунки, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність (наприклад, подарунки у вигляді сувенірної продукції, пригостення їжею та напоями, запрошення на розважальні заходи, відшкодування транспортних витрат та проживання в готелі), крім випадків, коли вартість таких подарунків перевищує одну мінімальну заробітну плату, встановлену на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих з одного джерела протягом року, перевищує дві мінімальні заробітні плати, встановлені на 1 січня поточного року. Передбачене цим пунктом обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які: даруються близькими особами; одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси тощо.

7.9 У випадку наявності в посадової особи СГІ – НЦНС сумнівів щодо можливості одержання нею подарунка, вона має право письмово звернутися для одержання консультації з цього питання до Уповноваженого, який надає відповідне роз'яснення.

7.10 У разі виявлення подарунка, щодо якого існує заборона у його одержанні, у службовому приміщенні, а також у разі надходження пропозиції подарунка працівники, директор СГІ – НЦНС зобов'язані невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, вжити таких заходів:

- відмовитися від пропозиції;
- за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;
- залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з числа працівників установи;
- письмово повідомити про пропозицію Уповноваженого та безпосереднього керівника (за наявності) або директора.

7.11 Про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка складається акт, який підписується особою, яка виявила неправомірну вигоду або подарунок, її безпосереднім керівником чи директором СГІ – НЦНС та Уповноваженим.

7.12 Працівники, директор, а також інші особи, які діють від імені СГІ – НЦНС, утримуються від пропозиції подарунків державним службовцям, народним депутатам України, депутатам місцевих рад, їх близьким особам, фактичним або потенційним контрагентам, їх працівникам або представникам, також від будь-якої іншої поведінки, яку може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю установи. Подарунки можуть бути дозволені у випадках, коли вони відповідають загально визнаним уявленням про гостинність і їх вартість не перевищує встановлені законом розміри.

7.13 Політику установи щодо пропозицій подарунків від імені СГІ – НЦНС у рамках загально визнаних уявлень про гостинність визначає директор із урахуванням вимог законодавства.

7.14 Подарунки, одержані посадовими особами як подарунки для СГІ – НЦНС, є власністю і передаються на баланс СГІ – НЦНС у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

7.15 Рішення, прийняте посадовою особою СГІ – НЦНС на користь особи, від якої вона чи її близькі особи отримали подарунок, вважаються такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів, і на ці рішення розповсюджуються положення про конфлікт інтересів.

8 Права і обов'язки Уповноваженого

8.1 Уповноважений призначається наказом директора СГІ – НЦНС.

8.2 Уповноваженим може бути фізична особа, яка за своїми діловими та моральними якостями, професійним рівнем, станом здоров'я здатна виконувати відповідні обов'язки.

8.3 Не може бути призначена на посаду Уповноваженого особа за наявності обставин, визначених статтею 64 Закону України «Про запобігання корупції».

8.4 Головними завданнями Уповноваженого є підготовка, забезпечення реалізації та контроль за здійсненням заходів щодо запобігання, протидії і виявлення корупції та забезпечення дотримання правил етичної поведінки в СГІ – НЦНС.

8.5 Функції, права, обов'язки та відповідальність Уповноваженого визначені цим Положенням.

8.6 Уповноважений реалізує свої права і обов'язки безпосередньо. До виконання своїх функцій Уповноважений за згодою директора СГІ – НЦНС може залучати інших працівників СГІ – НЦНС.

8.7 Відповідальними за організацію роботи із запобігання та виявлення корупції у його структурних підрозділах СГІ – НЦНС є їхні керівники.

8.8 Робота керівників структурних підрозділів СГІ – НЦНС із запобігання та виявлення корупції координується Уповноваженим.

8.9 Уповноваженому гарантується незалежність у виконанні покладених на нього функцій. Втручання у діяльність Уповноваженого з боку працівників, керівника, контрагентів установи, а також інших осіб забороняється.

8.10 Директор СГІ – НЦНС та директори станцій повинні:

- забезпечити Уповноваженому належні матеріальні та організаційні умови праці;
- сприяти виконанню Уповноваженим функцій, передбачених Законом та Положенням;
- оперативно реагувати на письмові та усні звернення, пропозиції та рекомендації Уповноваженого, надані ним у межах Положення;
- за ініціативи Уповноваженого надсилати запити до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності з метою отримання від них відповідної інформації та матеріалів, необхідних для виконання покладених на Уповноваженого завдань.

8.11 Уповноважений для виконання покладених на нього завдань зобов'язаний:

- виконувати свої функції об'єктивно і неупереджено;
- організовувати підготовку внутрішніх документів установи з питань формування та виконання Положення;
- розробляти і подавати на затвердження керівника внутрішні документи з питань, передбачених Антикорупційною програмою;
- забезпечувати здійснення нагляду, контролю та моніторингу за дотриманням працівниками Закону та Положення;
- проводити оцінку результатів здійснення заходів, передбачених Положенням;
- забезпечувати здійснення співпраці з особами, які добросовісно повідомляють про можливі факти порушення вимог Положення, вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;
- забезпечувати підготовку та подання керівнику пропозицій щодо плану проведення перевірок дотримання вимог Положення;
- брати участь у проведенні перевірок та внутрішніх розслідувань, які проводяться згідно з Положенням;

- брати участь в проведенні періодичної оцінки корупційних ризиків у діяльності СГІ – НЦНС;

- забезпечувати формування і ведення реєстрів:

- працівників СГІ – НЦНС, притягнутих до відповідальності за порушення вимог Положення, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією;

- проведених згідно з Положенням антикорупційних перевірок;

- проведених згідно з Положенням внутрішніх розслідувань та перевірок;

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

- організувати і проводити антикорупційну перевірку контрагентів СГІ – НЦНС;

- забезпечувати конфіденційність інформації та захист працівників, які повідомили про порушення вимог Положення, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією;

- надавати директору, працівникам СГІ – НЦНС та його структурних підрозділів роз'яснення та консультації, пов'язані із застосуванням Положення;

- забезпечувати інформування громадськості про здійснювані СГІ – НЦНС заходи із запобігання корупції;

- брати участь у співпраці з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, правоохоронними та судовими органами, іншими юридичними особами, неурядовими та/або міжнародними організаціями з питань запобігання корупції;

- організувати проведення заходів з підвищення кваліфікації працівників СГІ – НЦНС та його структурних підрозділів з питань, пов'язаних із запобіганням корупції;

- брати участь у процедурах добору персоналу СГІ – НЦНС;

- забезпечувати взаємодію і координацію між структурними підрозділами установи щодо підготовки, забезпечення реалізації та контролю за здійсненням заходів щодо реалізації Положення;

- здійснювати інші обов'язки, передбачені Законом та Положенням.

8.12 Уповноважений для виконання покладених на нього завдань має право:

- отримувати від працівників СГІ – НЦНС, керівників структурних підрозділів письмові та усні пояснення з питань, що стосуються покладених на нього повноважень (у тому числі під час проведення періодичної оцінки корупційних ризиків, антикорупційних перевірок контрагентів, перевірок, внутрішніх розслідувань та експертизи);

- отримувати від СГІ – НЦНС та його структурних підрозділів інформацію та документи стосовно діяльності установи.

У випадках недоцільності виготовлення значної кількості копій документів за рішенням керівника підрозділу Уповноваженому можуть передаватися оригінали відповідних документів, які підлягають поверненню ним протягом 5 робочих днів з дати завершення проведення ним заходу, для якого вони вимагалися;

- отримувати проекти фінансових, організаційно-розпорядчих документів, договорів для проведення їх перевірки на предмет наявності корупційних ризиків;

- отримувати доступ до складських приміщень, виробничих приміщень установи, проведення в них контрольних заходів;

- отримувати доступ до наявних в СГІ – НЦНС та його структурних підрозділів електронних засобів зберігання і обробки даних та у разі необхідності вимагати оформлення відповідних даних на засвідченому паперовому носії;

- залучати до виконання своїх функцій за згодою керівника інших працівників СГІ – НЦНС;

- ініціювати направлення запитів до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій всіх форм власності для отримання від них інформації та матеріалів, пов'язаних з діяльністю установи;

- проводити планові та позапланові перевірки з питань дотримання положень антикорупційного законодавства;

- ініціювати питання про притягнення працівників до відповідальності, у тому числі звільнення із займаних посад відповідно до законодавства;

- звертатися до керівника з питань реалізації своїх повноважень та виконання обов'язків згідно з Положенням;
- здійснювати інші права, передбачені Законом та Положенням.

9 Порядок звітування Уповноваженого

9.1 Звіт про результати виконання вимог Положення (далі – Звіт) протягом року, що минув, подається Уповноваженим директору СГП – НЦНС та підлягає оприлюдненню на веб-сайті СГП – НЦНС до 10 лютого року, наступного за звітним.

9.2 У Звіті оприлюднюється інформація щодо:

- стану виконання заходів, визначених Положенням;
- результатів впровадження заходів, визначених Положенням;
- виявлених порушень вимог Закону, Положення та заходів, вжитих для усунення таких порушень;
- кількості та результатів проведених перевірок та внутрішніх розслідувань;
- фактів перешкоджання належному виконанню Уповноваженим своїх функцій, встановлення для нього необґрунтованих обмежень, випадків втручання у його діяльність з боку третіх осіб;
- наявних пропозицій і рекомендацій.

9.3 За рішенням директора СГП – НЦНС може бути визначено також додаткові форми звітування Уповноваженого, зокрема на нарадах, зборах трудового колективу, профспілкових зборах тощо.

10 Порядок здійснення нагляду, контролю за дотриманням Положення, а також оцінки результатів здійснення передбачених ним заходів

10.1 Уповноважений здійснює нагляд і постійний контроль за дотриманням працівниками СГП – НЦНС Положення.

10.2 Нагляд і контроль за дотриманням Положення здійснюється Уповноваженим шляхом:

- збору та аналізу інформації щодо причетності працівників СГП – НЦНС до вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень;
- дослідження окремих сфер діяльності СГП – НЦНС із метою удосконалення діючих процесів для мінімізації наявних корупційних ризиків;
- розгляду і реагування на повідомлення про порушення вимог Положення, вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;
- здійснення планових та позапланових перевірок діяльності працівників установи щодо виконання (реалізації) Положення;
- проведення експертизи організаційно-розпорядчих, юридичних, виробничих та фінансових документів, а також їх проектів.

10.3 Якщо під час здійснення нагляду або контролю за дотриманням Положення Уповноважений виявить ознаки порушення Положення або ознаки вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, він ініціює перед керівником питання проведення внутрішнього розслідування у порядку, передбаченому розділом 17 Положення.

10.4 Уповноважений забезпечує організацію здійснення оцінки результатів впровадження заходів, передбачених Положенням. Для здійснення оцінки Уповноважений має право отримувати у письмовій формі відповідну інформацію від працівників, директора установи про результати реалізації відповідних заходів. Результати оцінки узагальнюються Уповноваженим у письмовому звіті. Оцінка проводиться за критеріями, визначеними Уповноваженим.

10.5 До виявлення та усунення корупційних ризиків у діяльності СГП – НЦНС можуть залучатися громадські організації, а також незалежні експерти, зокрема, для проведення аудиту.

10.6 Визначена цим розділом Положення процедура здійснення Уповноваженим контролю може бути деталізована шляхом прийняття відповідних організаційно-розпорядчих документів СГП – НЦНС в установленому порядку.

11 Умови конфіденційності інформування Уповноваженого про факти порушень антикорупційних вимог

11.1 Працівникам установи гарантується конфіденційність їх повідомлень керівнику або Уповноваженому про виявлені ознаки порушень Положення, корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень в діяльності інших працівників СГІ – НЦНС, а також повідомлень про факти підбурення працівників до вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень.

11.2 Повідомлення про виявлені ознаки порушень Положення, а також повідомлення про факти підбурення працівників до вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень можуть бути здійснені в письмовій (шляхом повідомлення на Скриньку довіри) чи в усній формі. Повідомлення також можуть здійснюватися працівниками та посадовими особами контрагентів установи.

11.3 Подання завідомо неправдивих повідомлень не допускається.

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

11.5 Перевірку інформації, викладеної в повідомленні, здійснює Уповноважений, а якщо повідомлення стосується дій самого Уповноваженого – працівник, визначений директором СГІ – НЦНС.

11.6 Будь-які дані, що дають можливість ідентифікувати особу, яка повідомила Уповноваженого про факти підбурення до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або про виявлення ознак порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення працівниками чи іншими особами корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, належать до конфіденційної інформації та охороняються згідно з законом. Уповноважений та особи, залучені ним до перевірки викладеної у повідомленні інформації, не в праві розголошувати такі дані.

12 Процедури захисту працівників, які повідомили інформацію про корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення

12.1 Директор СГІ – НЦНС, а також Уповноважений в межах своїх повноважень забезпечують умови для захисту осіб, які надають допомогу в запобіганні, виявленні та протидії корупції в установі.

12.2 Інформація про працівника, який повідомив про ознаки порушення вимог Положення, виявлення ознак корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення (далі – Викривач), не може бути розголошена, крім випадків, встановлених законом.

12.3 Викривача не може бути звільнено чи примушено до звільнення, притягнуто до дисциплінарної відповідальності чи піддано з боку керівництва іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) або загрози таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог антикорупційного законодавства та/або вимог Положення.

12.4 У разі витоку конфіденційної інформації про Викривача керівник установи, Уповноважений за заявою такого працівника або за власною ініціативою повинен невідкладно вжити всіх заходів для уникнення настання негативних наслідків для Викривача, пов'язаних з таким розголошенням.

12.5 Заходи для захисту Викривача визначаються керівником спільно з Уповноваженим і впроваджуються за умови письмової згоди працівника.

12.6 При наявності загрози життю, житлу, здоров'ю та майну викривача або його близьких осіб у зв'язку із здійсненим повідомленням про порушення вимог антикорупційного законодавства, така особа може:

- повідомити Уповноваженого для подальшого інформування правоохоронних органів згідно з законом;
- поінформувати правоохоронні органи для вжиття ними заходів, передбачених Законом України «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві».

13 Врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників СГІ – НЦНС

13.1 Працівники СГІ – НЦНС зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомляти про це свого безпосереднього керівника, не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у керівника, посадових осіб СГІ – НЦНС вони письмово повідомляють про це Уповноваженого. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів в Уповноваженого він письмово повідомляє про це директора СГІ – НЦНС.

13.2 Безпосередній керівник особи протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника. Керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів у підлеглому йому працівника, зобов'язаний вжити передбачених законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (у тому числі у разі самостійного виявлення наявного конфлікту інтересів у підлеглої йому особи без здійснення нею відповідного повідомлення).

13.3 Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;
- встановлення додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження у доступі працівника до певної інформації;
- перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

13.4 Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників СГІ – НЦНС встановлюються Уповноваженим.

13.5 Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності директора СГІ – НЦНС приймається Національною академією аграрних наук України.

13.6 Працівники установи можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів безпосередньому керівнику та Уповноваженому. Спосіб позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

13.7 У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до Уповноваженого.

13.8 Директору СГІ – НЦНС та його заступникам забороняється займатися підприємницькою діяльністю.

14 Порядок надання працівникам роз'яснень та консультацій Уповноваженим

14.1 При наявності питань щодо тлумачення окремих розділів Положення працівники установи можуть звернутися до Уповноваженого за усним чи письмовим роз'ясненням.

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

14.3 Уповноважений надає усне роз'яснення під час особистого прийому або у письмовій формі не пізніше ніж протягом 10 робочих днів з дня отримання запиту. Про неможливість надання відповіді у такий строк (зокрема, через необхідність дослідження додаткових матеріалів,

направлення запитів до органів влади та за наявності інших об'єктивних обставин) Уповноважений інформує ініціатора запиту із зазначенням терміну надання остаточної відповіді. Уповноважений може продовжити строк розгляду звернення, але не більше ніж на 20 робочих днів, про що письмово інформує особу, яка звернулася за роз'ясненням.

14.4 Якщо під час надання роз'яснення Уповноважений виявить ознаки порушення Положення або ознаки вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, він ініціює перед керівником питання проведення внутрішнього розслідування у порядку, передбаченому розділом 17 Положення.

15 Порядок проведення періодичного підвищення кваліфікації працівників у сфері запобігання та виявлення корупції

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

15.2 Підвищення кваліфікації здійснюється за потреби, але не рідше одного разу на рік відповідно до тематичного плану-графіка, який готується Уповноваженим. Тематика та форма заходів (семінари, лекції, практикуми, тренінги, вебінари тощо) із підвищення кваліфікації визначаються Уповноваженим з урахуванням:

- пропозицій працівників підприємства та інших осіб;
- результатів періодичної оцінки корупційних ризиків у діяльності СГІ – НЦНС;
- результатів внутрішніх розслідувань;
- звіту Уповноваженого.

15.3 Облік проведених заходів із підвищення кваліфікації у сфері запобігання та виявлення корупції здійснюється Уповноваженим.

15.4 Уповноважений має право ініціювати перед директором СГІ – НЦНС необхідність проведення семінарів, зустрічей та інших заходів з метою роз'яснення змісту антикорупційного законодавства та підвищення розуміння окремих його вимог. До проведення заходів з підвищення кваліфікації у сфері запобігання корупції можуть залучатися спеціалісти органів державної влади та органів місцевого самоврядування, громадські та міжнародні організації.

15.5 Інформація щодо змін в антикорупційному законодавстві, а також роз'яснення щодо застосування окремих положень законодавства розміщуються на веб-сайті СГІ – НЦНС.

15.6 У разі організації Національним агентством з питань запобігання корупції, Міністерством юстиції України чи Національною академією аграрних наук нарад, семінарів, круглих столів та інших навчальних заходів з питань основних положень та вимог антикорупційного законодавства забезпечується участь Уповноваженого у таких заходах.

16 Застосування заходів дисциплінарної відповідальності до працівників, які порушують Положення

16.1 У разі наявності інформації, що свідчить про ознаки порушення працівниками вимог Положення, здійснюються такі заходи:

- призначається у встановленому розділом 17 Положення внутрішнє розслідування з метою підтвердження чи спростування інформації про ймовірне порушення;
- за наявності достатніх підстав за результатами внутрішнього розслідування директор відповідно до закону притягує працівників до дисциплінарної відповідальності.

16.2 Дисциплінарні стягнення можуть бути накладені на посадових осіб СГІ – НЦНС, що допустили порушення чи неналежне виконання вимог антикорупційного законодавства, відповідно до норм трудового законодавства.

17 Порядок проведення внутрішніх розслідувань

17.1 У разі надходження повідомлення або виявлення ознак порушення Положення або ознак вчинення працівником СГІ – НЦНС корупційних або пов'язаних з корупцією

правопорушень Уповноважений повідомляє про це директора СГІ – НЦНС, який вживає заходів, передбачених пунктом 17.4 цього розділу.

17.2 У разі надходження повідомлення або виявлення ознак порушення вимог Положення директором СГІ – НЦНС або ознак вчинення корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення Уповноважений повідомляє про це Національну академію аграрних наук для вжиття відповідних заходів.

17.3 У разі надходження повідомлення або виявлення фактів про вчинення Уповноваженим корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, порушення вимог Положення директор СГІ – НЦНС повідомляє про це Національну академію аграрних наук, і вживає заходів, передбачених пунктом 17.4 цього розділу.

17.4 За умов, передбачених пунктом 17.1 цього розділу директор СГІ – НЦНС зобов'язаний вжити таких заходів:

- протягом 5 днів ініціювати проведення внутрішнього розслідування з метою підтвердження чи спростування інформації про ймовірне порушення Положення або корупційне чи пов'язане з корупцією правопорушення;

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

- за результатами внутрішнього розслідування визначити способи усунення причин і наслідків порушення, якщо таке мало місце, а також забезпечити заходи щодо запобігання таким діям у майбутньому;

- у разі виявлення ознак корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, за вчинення якого передбачено адміністративну або кримінальну відповідальність, негайно інформувати про це спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

17.5 Внутрішнє розслідування проводиться лише у випадках, коли надана або виявлена інформація стосується конкретних осіб та містить фактичні дані, які можуть бути перевірені. Внутрішнє розслідування призначається керівником і здійснюється Уповноваженим або призначеною комісією. До складу комісії обов'язково включається Уповноважений, за винятком випадків, коли розслідування призначається за наслідками виявлення фактів чи отримання інформації про вчинення Уповноваженим корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, порушення вимог Положення. Строк проведення розслідування не повинен перевищувати 30 днів. Матеріали проведених внутрішніх розслідувань зберігаються в архіві Уповноваженого не менше 5 років. У разі якщо за результатами внутрішнього розслідування на Уповноваженого накладається дисциплінарне стягнення.

18 Участь громадськості в заходах щодо запобігання корупції

18.1 Громадські об'єднання, їх члени або уповноважені представники, а також окремі громадяни в діяльності щодо запобігання корупції мають право:

- повідомляти адміністрацію СГІ – НЦНС та Уповноваженого про виявлені факти вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, реальний, потенційний конфлікт інтересів;

- запитувати та одержувати від СГІ – НЦНС в порядку, передбаченому Законом України «Про доступ до публічної інформації», інформацію про діяльність щодо запобігання корупції;

- брати участь у заходах з питань запобігання корупції;

- проводити заходи щодо інформування з питань запобігання корупції;

- здійснювати громадський контроль за виконанням законів у сфері запобігання корупції з використанням при цьому таких форм контролю, які не суперечать законодавству;

- здійснювати інші, не заборонені законом, заходи щодо запобігання корупції.

18.2 Громадському об'єднанню, фізичній, юридичній особі не може бути відмовлено в наданні доступу до інформації стосовно компетенції посадових осіб СГІ – НЦНС, які здійснюють заходи щодо запобігання корупції, а також стосовно основних напрямків їх діяльності. Така інформація надається в порядку, встановленому законом.

19 Порядок внесення змін до Положення

19.1 Директор СГІ – НЦНС забезпечує організацію механізмів зворотного зв'язку та інші внутрішні процеси, спрямовані на підтримку та постійне вдосконалення Положення про заходи щодо запобігання корупції.

19.2 Зміст Положення може бути переглянутий за результатами:

- звіту про оцінки корупційних ризиків у діяльності установи;
- здійснення нагляду і контролю за дотриманням Положення, а також оцінки результатів здійснення передбачених ним заходів;
- аналізу практики виконання Уповноваженим своїх посадових обов'язків;
- проведення Уповноваженим анкетування, обговорення та консультацій із працівниками, директором, Національною академією аграрних наук, а також контрагентами установи щодо удосконалення Положення.

19.3 Ініціатором внесення змін до Положення може бути Уповноважений, а також керівники Національної академії аграрних наук та СГІ – НЦНС.

19.4 Пропозиції щодо внесення змін до Положення подаються Уповноваженому, який їх вивчає та систематизує. Раз на рік Уповноважений надає директору СГІ – НЦНС узагальнення пропозицій щодо внесення змін до Положення, які надійшли, та надає свої рекомендації щодо їх врахування або відхилення.

19.5 Директор, отримавши від Уповноваженого узагальнення пропозицій щодо внесення змін до Положення, не пізніше 10 днів з дати надходження таких пропозицій ініціює проведення їх відкритого обговорення трудовим колективом.

19.6 У результаті схвалення пропозицій трудовим колективом установи директор СГІ – НЦНС своїм наказом затверджує відповідні зміни до Положення, які є його невід'ємною частиною.

19.7 Текст чинного положення повинен перебувати у постійному безкоштовному відкритому доступі на веб-сайті СГІ – НЦНС.

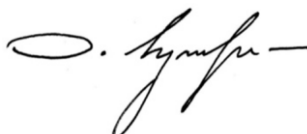
ПОГОДЖЕНО

Заступник директора СГІ – НЦНС
з наукової роботи



Файт В.І.

Вчений секретар СГІ – НЦНС



Пушкаренко О.Я.