

**Комунальний заклад Львівської обласної ради
«Самбірський фаховий педагогічний коледж імені Івана Филипчика»**



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор коледжу

Володимир ВАНТУХ

**АНТИКОРУПЦІЙНА ПРОГРАМА
КЗЛОР «САМБІРСЬКИЙ ФАХОВИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕДЖ
ІМЕНІ ІВАНА ФИЛИПЧАКА» НА 2024-2027р.**

**ОБГОВОРЕНО І СХВАЛЕНО
на засіданні педагогічної ради
Протокол №1 від 30.08.2024р.**

Самбір, 2024

I. Загальні положення

1.1. Антикорупційна програма Комунального закладу Львівської обласної ради «Самбірський фаховий педагогічний коледж імені Івана Филипчака» (далі – Програма) визначає систему заходів, спрямованих на запобігання, виявлення та протидію корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням у діяльності Коледжу.

1.2. Програму розроблено відповідно до вимог Закон України «Про запобігання корупції», з урахуванням положень Типової антикорупційної програми юридичної особи, затвердженої Національним агентством з питань запобігання корупції, та інших нормативно-правових актів України.

1.3. Програма є складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти Коледжу та спрямована на формування культури доброчесності, прозорості, підзвітності та нетерпимості до корупції.

1.4. Коледж у своїй діяльності дотримується принципу нульової толерантності до корупції та забезпечує впровадження ефективної системи управління корупційними ризиками.

1.5. Дія цієї Програми поширюється на:

- 1) директора Коледжу;
- 2) педагогічних та інших працівників Коледжу, у тому числі осіб, які виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції;
- 3) працівників, які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами), а також осіб, залучених до виконання робіт або надання послуг на підставі цивільно-правових договорів;
- 4) здобувачів освіти – у частині дотримання вимог доброчесності, академічної етики та недопущення корупційної поведінки;
- 5) фізичних осіб-підприємців, представників юридичних осіб та інших контрагентів, які перебувають або мають намір перебувати у договірних відносинах із Коледжем – у частині взаємодії з Коледжем;
- 6) членів колегіальних, дорадчих, робочих та інших органів, утворених

у Коледжі, у тому числі приймальної комісії, атестаційних та конкурсних комісій – у межах їх участі у діяльності Коледжу;

7) інших осіб – у випадках, передбачених законодавством України та внутрішніми нормативними актами Коледжу.

1.6 Вимоги цієї Програми є обов'язковими для виконання всіма особами, визначеними у пункті 1.5 цього розділу.

1.7. Коледж забезпечує інтеграцію положень цієї Програми до внутрішніх нормативних актів, зокрема правил внутрішнього трудового розпорядку, положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій та інших документів.

1.8. Програма затверджується наказом директора Коледжу та підлягає обов'язковому оприлюдненню на офіційному вебсайті Коледжу.

II. Основні терміни та їх визначення

2.1. У цій Програмі терміни вживаються у значеннях, визначених Законом України «Про запобігання корупції», а також іншими нормативно-правовими актами України.

2.2. У цій Програмі терміни вживаються у таких значеннях:

благодійна діяльність – добровільна особиста та/або майнова допомога, що здійснюється з метою досягнення цілей, визначених Законом України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» цілей, та не передбачає одержання благодійником прибутку, а також сплати будь-якої винагороди або компенсації благодійнику від імені або за дорученням отримувача благодійної допомоги (бенефіціара);

викривач – особа, яка за наявності обґрунтованого переконання повідомляє про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень антикорупційного законодавства, відповідно до вимог законодавства України.

ділова гостинність – витрати на організацію та проведення представницьких заходів (зокрема ділових сніданків, обідів, прийомів,

конференцій, культурних чи спортивних заходів), а також витрати, пов'язані з оплатою проїзду, проживання чи інших послуг для осіб, з якими Коледж встановлює або підтримує ділові відносини, що здійснюються виключно з метою забезпечення діяльності Коледжу та відповідно до вимог антикорупційного законодавства;

ділові партнери – юридичні та/або фізичні особи, з якими Коледж перебуває, вступає або має намір вступити у договірні чи інші правовідносини, пов'язані із здійсненням його статутної діяльності;

корупційний ризик – імовірність вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, що негативно вплине на діяльність Коледжу;

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

нульова толерантність до корупції – абсолютна нетерпимість до корупції у будь-яких її проявах;

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 або неупередженість прийняття рішень;

реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що вже впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень чи вчинення дій;

спонсорська діяльність (спонсорство) – добровільна матеріальна, фінансова, організаційна чи інша підтримка Коледжем заходів або видів діяльності, що здійснюється з метою популяризації найменування Коледжу та результатів його статутної діяльності, відповідно до законодавства України та без отримання неправомірної вигоди.

III. Мета та сфера застосування

3.1. Метою цієї Програми є забезпечення функціонування в Коледжі ефективної, цілісної та ризик-орієнтованої системи запобігання, виявлення та протидії корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням відповідно до вимог законодавства України.

3.2. Основними завданнями Програми є:

- 1) формування та впровадження антикорупційної політики Коледжу;
- 2) ідентифікація, оцінка та мінімізація корупційних ризиків у діяльності Коледжу;
- 3) забезпечення дотримання вимог антикорупційного законодавства всіма суб'єктами, на яких поширюється дія Програми;
- 4) створення ефективних механізмів запобігання, виявлення та реагування на корупційні правопорушення;
- 5) формування культури доброчесності, академічної етики та відповідальності;
- 6) забезпечення захисту викривачів та створення безпечних умов для повідомлення про можливі порушення.

3.3. Сфера застосування Програми охоплює всі напрями діяльності Коледжу, зокрема:

- 1) освітній процес та оцінювання результатів навчання;
- 2) кадрову політику та управління персоналом;
- 3) фінансово-господарську діяльність, у тому числі закупівлі;
- 4) управлінські та організаційно-розпорядчі процеси;
- 5) взаємодію з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, діловими партнерами та іншими особами.

3.4. Дія цієї Програми поширюється на осіб, визначених у пункті 1.5 розділу I цієї Програми, та є обов'язковою для виконання.

3.5. Положення цієї Програми застосовуються з урахуванням вимог інших внутрішніх нормативних актів Коледжу, а також не можуть

тлумачитися як такі, що обмежують права та гарантії, визначені законодавством України.

3.6. Коледж забезпечує регулярний перегляд та актуалізацію цієї Програми з урахуванням:

- 1) змін у законодавстві України;
- 2) результатів оцінки корупційних ризиків;
- 3) результатів внутрішнього моніторингу її виконання;
- 4) рекомендацій уповноважених органів та результатів перевірок.

IV. Відповідальне лідерство та доброчесність

4.1. Керівництво Коледжу забезпечує формування, впровадження та реалізацію антикорупційної політики, заснованої на принципах законності, доброчесності, прозорості, підзвітності та нульової толерантності до корупції.

4.2. Директор Коледжу несе персональну відповідальність за організацію ефективної системи запобігання та протидії корупції у Коледжі..

4.3. З метою реалізації антикорупційної політики директор Коледжу:

1) забезпечує впровадження, функціонування, моніторинг та періодичний перегляд цієї Програми;

2) забезпечує належні організаційні, кадрові та матеріальні умови для виконання заходів із запобігання корупції;

3) приймає рішення щодо визначення уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції (у разі необхідності відповідно до вимог законодавства) та забезпечує гарантії її незалежності;

4) забезпечує функціонування ефективних внутрішніх каналів повідомлення про можливі порушення;

5) організовує проведення навчання та інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань запобігання корупції;

6) забезпечує належне та своєчасне реагування на факти можливих корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;

7) сприяє впровадженню ризик-орієнтованого підходу в управлінні

діяльністю Коледжу.

4.4. Гарантії незалежності уповноваженої особи Коледжу передбачають:

- 1) відсутність неправомірного втручання у її діяльність;
- 2) забезпечення доступу до необхідної інформації та документів;
- 3) можливість безперешкодного інформування керівника Коледжу про виявлені порушення;
- 4) захист від негативних заходів впливу у зв'язку з виконанням службових обов'язків.

4.5. Завідувачі відділень:

- 1) забезпечують реалізацію антикорупційної політики на відділеннях;
- 2) організовують роботу щодо запобігання та виявлення корупційних ризиків;
- 3) забезпечують дотримання вимог цієї Програми працівниками.
- 4) невідкладно інформують про виявлені порушення або ризики.

4.6. Працівники Коледжу зобов'язані:

- 1) дотримуватися вимог антикорупційного законодавства та цієї Програми;
- 2) діяти доброчесно, неупереджено та в межах наданих повноважень;
- 3) повідомляти у встановленому порядку про відомі їм факти можливих порушень;
- 4) утримуватися від дій, що можуть спричинити виникнення корупційних ризиків.

4.7. Коледж забезпечує формування та підтримання ділової репутації як закладу освіти, діяльність якого ґрунтується на принципах академічної доброчесності, законності та відкритості.

V. Стандарти доброчесної поведінки

5.1. Особи, на яких поширюється дія цієї Програми, зобов'язані дотримуватися вимог законодавства України, внутрішніх нормативних актів Коледжу та принципів доброчесності, законності, неупередженості,

відповідальності та професійної етики.

5.2. Особи, визначені у пункті 5.1 цього розділу, зобов'язані:

- 1) діяти виключно в межах наданих повноважень та у спосіб, що передбачений законодавством України;
- 2) забезпечувати об'єктивність і неупередженість при прийнятті рішень;
- 3) не допускати впливу приватних інтересів на виконання службових або представницьких повноважень;
- 4) дотримуватися вимог щодо збереження конфіденційної інформації та захисту персональних даних;
- 4) забезпечувати ефективне, раціональне та цільове використання майна і ресурсів Коледжу;
- 5) дотримуватися принципів поваги, недискримінації та академічної доброчесності у взаємовідносинах.

5.3. Особам, визначеним у пункті 5.1 цього розділу, забороняється:

- 1) використовувати службове становище або повноваження в особистих інтересах чи в інтересах третіх осіб;
- 2) приймати рішення або вчиняти дії в умовах реального конфлікту інтересів;
- 3) одержувати, пропонувати, обіцяти або надавати неправомірну вигоду;
- 4) допускати будь-які форми прихованого або прямого впливу на прийняття рішень;
- 5) використовувати службову інформацію або ресурси Коледжу у приватних інтересах;
- 6) вчиняти дії, що можуть бути розцінені як підготовка до вчинення корупційного правопорушення.

5.4. Особи, на яких поширюється дія цієї Програми, зобов'язані утримуватися від виконання рішень чи доручень, що суперечать законодавству України.

5.5. У разі отримання для виконання рішення чи доручення, яке суперечить законодавству України, особа зобов'язана невідкладно повідомити

про це безпосереднього керівника, директора Коледжу або уповноважену особу Коледжу.

5.6. Відмова від виконання рішень чи доручень, що суперечать законодавству, не може бути підставою для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності або застосування інших заходів негативного впливу.

5.7. Особи, визначені у пункті 5.1 цього розділу, не можуть бути притягнуті до відповідальності за повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, якщо такі повідомлення здійснені добросовісно.

VI. Оцінка корупційних ризиків

6.1. У Коледжі здійснюється системна, періодична та документована оцінка корупційних ризиків з метою їх виявлення, аналізу, оцінювання та визначення заходів щодо їх усунення або мінімізації.

6.2. Оцінка корупційних ризиків проводиться відповідно до вимог Закону України «Про запобігання корупції», з урахуванням методичних рекомендацій Національного агентства з питань запобігання корупції.

6.3. Організацію та координацію проведення оцінки корупційних ризиків забезпечує уповноважена особа Коледжу (у разі її визначення), а у разі відсутності - особа або структурний підрозділ, визначений директором Коледжу.

6.4. До проведення оцінки корупційних ризиків можуть залучатися завідувачі відділень, працівники Коледжу, інші особи (за потреби), у тому числі експерти або представники громадськості.

6.5. Оцінка корупційних ризиків здійснюється за ризик-орієнтованим підходом та включає такі етапи:

- 1) ідентифікацію корупційних ризиків у діяльності Коледжу;
- 2) визначення джерел та причин виникнення ризиків;;
- 3) аналіз умов і факторів, що сприяють їх виникненню;

- 4) оцінювання ймовірності настання ризику та тяжкості його наслідків;
- 5) визначення рівня ризику (низький, середній, високий);
- 6) розроблення заходів щодо усунення або мінімізації ризиків.

6.6. Оцінка корупційних ризиків проводиться не рідше одного разу на рік, а також у разі:

- 1) змін у законодавстві України;
- 2) змін у структурі або діяльності Коледжу;
- 3) виявлення нових або актуалізації існуючих корупційних ризиків;
- 4) за результатами перевірок або аудитів.

6.7. За результатами оцінки корупційних ризиків формується відповідний звіт (або інший документ), який містить:

- 1) опис виявлених корупційних ризиків;
- 2) визначення рівнів їх пріоритетності;
- 3) причини та умови виникнення;
- 4) заходи щодо усунення або мінімізації ризиків;
- 5) відповідальних осіб та строки виконання заходів;
- 6) індикатори виконання заходів (за можливості).

6.8. Результати оцінки корупційних ризиків використовуються для:

- 1) удосконалення внутрішніх нормативних актів Коледжу;
- 2) планування та коригування заходів з реалізації цієї Програми;
- 3) організації внутрішнього контролю та моніторингу;
- 4) прийняття управлінських рішень.

6.9. Коледж забезпечує пріоритетну увагу до сфер діяльності з підвищеним рівнем корупційних ризиків, зокрема::

- 1) організації освітнього процесу та оцінювання результатів навчання;
- 2) вступної кампанії та діяльності приймальної комісії;
- 3) кадрових процедур (прийняття на роботу, атестація, просування по службі);
- 4) публічних закупівель та використання бюджетних коштів;
- 5) управління майном і ресурсами Коледжу.

VII. Заходи щодо запобігання та протидії корупції

7.1. У Коледжі впроваджується комплексна система заходів, спрямованих на запобігання, виявлення та протидію корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням відповідно до вимог Закон України «Про запобігання корупції».

7.2. До основних заходів щодо запобігання та протидії корупції належать:

- 1) розроблення, впровадження та реалізація цієї Програми;
- 2) здійснення оцінки корупційних ризиків та вжиття заходів щодо їх усунення або мінімізації;
- 3) забезпечення функціонування внутрішніх каналів повідомлення про можливі порушення;
- 4) запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- 5) проведення навчання, підвищення обізнаності та інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань антикорупційного законодавства;
- 6) забезпечення відкритості та прозорості управлінських рішень у межах, визначених законодавством;
- 7) здійснення внутрішнього контролю за дотриманням вимог антикорупційного законодавства та цієї Програми;
- 8) взаємодія з уповноваженими державними органами з питань запобігання та протидії корупції;
- 9) забезпечення належного документування управлінських рішень та процедур;
- 10) впровадження електронних інструментів управління та контролю (за наявності технічної можливості).

7.3. Коледж забезпечує умови для:

- 1) своєчасного виявлення та реагування на можливі корупційні правопорушення;
- 2) недопущення конфлікту інтересів у діяльності працівників;
- 3) захисту прав осіб, які повідомляють про можливі порушення

(викривачів);

4) формування культури доброчесності серед працівників і здобувачів освіти.

7.4. Реалізація заходів, визначених цією Програмою, здійснюється директором Коледжу, уповноваженою особою (у разі її визначення), керівниками структурних підрозділів та іншими працівниками в межах їх повноважень.

7.5. Коледж забезпечує системний внутрішній контроль за виконанням антикорупційних заходів, який включає:

- 1) моніторинг виконання заходів Програми;
- 2) аналіз ефективності впроваджених заходів;
- 3) підготовку пропозицій щодо їх удосконалення.

7.6. Результати реалізації антикорупційних заходів підлягають періодичному узагальненню та можуть оформлюватися у вигляді звітів, довідок або аналітичних матеріалів.

VIII. Права, обов'язки та антикорупційні обмеження

8.1. Особи, на яких поширюється дія цієї Програми, мають право:

1) подавати пропозиції щодо вдосконалення цієї Програми та антикорупційної діяльності Коледжу;

2) звертатися до уповноваженої особи (у разі її визначення) за роз'ясненнями щодо застосування антикорупційного законодавства та положень цієї Програми;

3) отримувати методичну та консультаційну допомогу з питань запобігання корупції;

4) повідомляти про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень у встановленому порядку;

5) користуватися гарантіями захисту, передбаченими законодавством України, у разі повідомлення про можливі порушення.

8.2. Особи, на яких поширюється дія цієї Програми, зобов'язані:

1) дотримуватися вимог антикорупційного законодавства України та цієї Програми;

2) невідкладно повідомляти у встановленому порядку про відомі їм факти можливих корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;

3) повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів та вживати заходів щодо його врегулювання;

4) виконувати законні вимоги керівництва Коледжу та уповноваженої особи у межах їх повноважень;

5) сприяти проведенню внутрішніх перевірок і розслідувань;

6) не вчиняти дій, що можуть спричинити виникнення корупційних ризиків.

8.3. Особам, на яких поширюється дія цієї Програми, забороняється:

1) одержувати, пропонувати, обіцяти або надавати неправомірну вигоду для себе чи інших осіб;

2) використовувати службове становище або повноваження в особистих інтересах чи в інтересах третіх осіб;

3) вчиняти дії або приймати рішення в умовах реального конфлікту інтересів;

4) впливати на прийняття рішень з метою одержання неправомірної вигоди;

5) використовувати майно, ресурси або інформацію Коледжу у приватних інтересах;

6) порушувати встановлені законодавством обмеження щодо одержання подарунків і ділової гостинності;

7) розголошувати або використовувати службову інформацію у власних інтересах після припинення трудових або інших правовідносин з Коледжем.

8.4. Порушення вимог цієї Програми тягне за собою відповідальність, передбачену законодавством України та внутрішніми нормативними актами Коледжу.

ІХ. Уповноважена особа Коледжу

9.1. Організація та координація заходів із запобігання та протидії корупції у Коледжі може покладатися на уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції (далі — уповноважена особа) відповідно до вимог Закон України «Про запобігання корупції».

9.2. Рішення про визначення уповноваженої особи приймається директором Коледжу з урахуванням вимог законодавства України, структури та особливостей діяльності Коледжу..

9.3. Правовий статус, повноваження, права та обов'язки уповноваженої особи визначаються законодавством України та окремим положенням про уповноважену особу, затвердженим у Коледжі.

9.4. Уповноважена особа у межах своїх повноважень:

- 1) організовує та координує виконання антикорупційної програми;
- 2) бере участь у проведенні оцінки корупційних ризиків;
- 3) надає методичну та консультаційну допомогу працівникам;
- 4) забезпечує функціонування каналів повідомлення про можливі порушення;
- 5) здійснює попередній розгляд повідомлень про можливі порушення
- 6) інформує директора Коледжу про виявлені порушення та ризики;
- 7) взаємодіє з уповноваженими державними органами з питань запобігання корупції;
- 8) бере участь у підготовці внутрішніх нормативних актів з питань запобігання корупції.

9.5. Коледж забезпечує належні організаційні та матеріальні умови для виконання уповноваженою особою своїх повноважень.

9.6. Гарантії незалежності уповноваженої особи включають:

- 1) відсутність неправомірного втручання у її діяльність;
- 2) забезпечення доступу до необхідної інформації та документів;
- 3) можливість безперешкодного інформування керівника Коледжу;
- 4) захист від негативних заходів впливу у зв'язку з виконанням

службових обов'язків.

9.7. У разі невизначення уповноваженої особи її функції виконуються посадовою особою або структурним підрозділом, визначеним директором Коледжу.

Х. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

10.1. У Коледжі забезпечується запобігання та врегулювання конфлікту інтересів відповідно до вимог законодавства України та внутрішніх нормативних актів.

10.2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів здійснюється на засадах:

1) обов'язковості повідомлення про наявність реального або потенційного конфлікту інтересів;

2) недопущення прийняття рішень та вчинення дій в умовах реального конфлікту інтересів;

3) об'єктивності та неупередженості при розгляді кожного випадку.

10.3. Працівники Коледжу зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дня, коли їм стало відомо або повинно було стати відомо про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомити про це у встановленому законодавством порядку.

10.4. Особи, які повідомили про наявність конфлікту інтересів, зобов'язані утриматися від вчинення дій і прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів до моменту його врегулювання.

10.5. Здобувачі освіти повідомляють про наявність конфлікту інтересів у порядку, визначеному внутрішніми нормативними актами Коледжу.

10.6. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється відповідно до вимог законодавства України шляхом застосування заходів, передбачених законом, зокрема:

1) усунення особи від виконання відповідних завдань або участі у прийнятті рішень;

2) встановлення зовнішнього контролю за виконанням відповідних повноважень;

3) обмеження доступу до інформації;

4) перегляду обсягу службових повноважень;

4) переведення на іншу посаду;

5) звільнення (у випадках, передбачених законодавством).

10.7. Вибір заходів врегулювання конфлікту інтересів здійснюється з урахуванням характеру конфлікту, ступеня його впливу на об'єктивність прийняття рішень та вимог законодавства.

10.8. Директор Коледжу забезпечує вжиття заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів та прийняття відповідних управлінських рішень.

10.9. Уповноважена особа (у разі її визначення) надає методичну допомогу щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та здійснює моніторинг дотримання відповідних вимог.

XI. Політика щодо подарунків та ділової гостинності

11.1. У Коледжі встановлюються обмеження щодо надання та отримання подарунків і ділової гостинності відповідно до вимог законодавства України.

11.2. Особам, на яких поширюється дія цієї Програми, забороняється:

1) одержувати подарунки або інші вигоди у зв'язку з виконанням службових чи представницьких повноважень;

2) одержувати подарунки від осіб, які перебувають у підпорядкуванні;

3) приймати або надавати подарунки чи ділову гостинність, якщо це може вплинути на об'єктивність прийняття рішень або створити враження такого впливу;

4) вимагати, прямо чи опосередковано, надання подарунків або інших вигод.

11.3. Допускається одержання подарунків, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, за умови, що такі подарунки:

1) не пов'язані з виконанням службових або представницьких повноважень;

2) не мають на меті вплив на прийняття рішень;

3) не є прихованою неправомірною вигодою;

4) відповідають вимогам законодавства України щодо вартості та інших обмежень.

11.4. Надання та прийняття ділової гостинності допускається за умови, що вона:

1) має законну ділову мету;

2) є обґрунтованою, помірною та пропорційною;

3) не створює конфлікту інтересів;

4) не впливає та не може вплинути на об'єктивність прийняття рішень;

5) не завдає шкоди діловій репутації Коледжу.

11.5. Забороняється прийняття або надання подарунків у вигляді грошових коштів (у готівковій чи безготівковій формі) або їх еквівалентів.

11.6. У разі виникнення сумнівів щодо допустимості отримання подарунка або ділової гостинності особа зобов'язана звернутися до уповноваженої особи (у разі її визначення) для отримання роз'яснень.

11.7. У випадку одержання подарунка з порушенням вимог законодавства України особа зобов'язана вжити заходів, передбачених законодавством, зокрема відмовитися від такого подарунка або передати його у встановленому порядку.

XII. Прийняття на роботу та перевірка кандидатів

12.1. Прийняття на роботу (кадрові процедури) у Коледжі здійснюється на засадах законності, рівності прав кандидатів, відкритості, прозорості, об'єктивності та недискримінації відповідно до вимог законодавства України.

12.2. З метою запобігання корупційним ризикам під час прийняття на роботу Коледж забезпечує:

1) прозорість процедур прийняття на роботу;

- 2) об'єктивність оцінювання професійних якостей кандидатів;
- 3) недопущення конфлікту інтересів під час прийняття кадрових рішень;
- 4) дотримання вимог антикорупційного законодавства.

12.3. Коледж може здійснювати перевірку кандидатів на посади, пов'язані з підвищеним рівнем корупційних ризиків, виключно у межах та у спосіб, визначених законодавством України.

12.4. Під час проведення перевірки кандидатів забезпечується дотримання вимог законодавства про захист персональних даних, зокрема щодо:

- 1) законності підстав обробки персональних даних;
- 2) обмеження обсягу та змісту зібраної інформації;
- 3) забезпечення конфіденційності та захисту персональних даних;
- 4) недопущення поширення персональних даних без законних підстав.

12.5. Під час прийняття рішення про укладення трудового договору (контракту) можуть враховуватися обставини, які свідчать про наявність корупційних ризиків або можуть вплинути на дотримання вимог антикорупційного законодавства, у межах, визначених законом.

12.6. Особи, які беруть участь у процедурах добору персоналу, зобов'язані діяти неупереджено, уникати конфлікту інтересів та забезпечувати об'єктивність прийняття рішень.

12.7. Особи, які приймаються на роботу, підлягають обов'язковому ознайомленню з цією Програмою під підпис або іншим способом, що підтверджує факт ознайомлення.

ХІІІ. Повідомлення про можливі порушення та захист викривачів

13.1. Особи, на яких поширюється дія цієї Програми, а також інші особи, які взаємодіють із Коледжем, мають право повідомляти про відомі їм факти можливих корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень антикорупційного законодавства, а також про випадки підбурювання до їх вчинення.

13.2. Коледж забезпечує створення належних умов для подання таких повідомлень та сприяє формуванню культури доброчесності і підтримки викривачів.

13.3. Повідомлення можуть подаватися:

1) директору Коледжу або уповноваженій особі (у разі її визначення);
2) через внутрішні канали повідомлення, зокрема шляхом направлення електронного повідомлення на офіційну адресу електронної пошти Коледжу (pedcollege@ukr.net);

3) через спеціально визначені засоби подання повідомлень (у тому числі скриньку для повідомлень, інші технічні засоби);

4) через зовнішні канали повідомлення відповідно до законодавства України.

13.4. Коледж забезпечує можливість подання повідомлень, у тому числі анонімно.

13.5. Особи самостійно обирають спосіб подання повідомлення відповідно до законодавства України.

13.6. Повідомлення повинно містити фактичні дані, що можуть бути перевірені та свідчити про можливе вчинення правопорушення.

13.7. Анонімні повідомлення підлягають розгляду за умови наявності достатньої інформації для їх перевірки.

13.8. Прийняття, реєстрація, розгляд та перевірка повідомлень здійснюються відповідно до вимог законодавства України та внутрішніх нормативних актів Коледжу.

13.9. Коледж забезпечує своєчасний, об'єктивний та неупереджений розгляд повідомлень.

13.10. За результатами розгляду повідомлення можуть бути прийняті рішення про:

- 1) проведення перевірки або внутрішнього розслідування;
- 2) вжиття заходів щодо припинення порушення;
- 3) передачу інформації до уповноважених органів;

4) припинення розгляду у разі відсутності підстав.

13.11. Викривач користується правами та гарантіями, визначеними законодавством України, зокрема має право на:

- 1) конфіденційність інформації про себе;
- 2) отримання інформації про стан та результати розгляду повідомлення;
- 3) захист від негативних заходів впливу;
- 4) безоплатну правову допомогу у випадках, передбачених законом.

13.12. Права викривача виникають з моменту здійснення повідомлення, що містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

13.13. Забороняється розголошення інформації про викривача, його близьких осіб або інших даних, що дають змогу його ідентифікувати, крім випадків, передбачених законом.

13.14. Забороняється застосування до викривача будь-яких негативних заходів впливу або загрози їх застосування у зв'язку з повідомленням про можливі порушення.

13.15. Викривач не може бути звільнений, відрахований, притягнутий до дисциплінарної відповідальності або підданий іншим формам негативного впливу у зв'язку із здійсненням повідомлення.

13.16. Адміністрація Коледжу та уповноважена особа (у разі її визначення) забезпечують у межах своїх повноважень дотримання прав та гарантій захисту викривачів.

XIV. Проведення внутрішніх перевірок та розслідувань

14.1. У разі надходження повідомлення або виявлення ознак можливого вчинення корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення, а також інших порушень антикорупційного законодавства у Коледжі проводиться внутрішня перевірка або внутрішнє розслідування.

14.2. Метою внутрішньої перевірки або розслідування є встановлення фактичних обставин події, причин і умов можливого порушення, а також визначення необхідних заходів реагування.

14.3. Попередній розгляд інформації здійснюється уповноваженою особою (у разі її визначення) або іншою посадовою особою, визначеною директором Коледжу.

14.4. За результатами попереднього розгляду може бути прийнято рішення про:

- 1) проведення внутрішньої перевірки;
- 2) проведення внутрішнього розслідування;
- 3) передачу матеріалів до уповноважених органів;
- 4) припинення розгляду у разі відсутності підстав.

14.5. Внутрішнє розслідування проводиться на підставі рішення директора Коледжу.

14.6. Для проведення розслідування утворюється комісія, склад якої визначається з урахуванням обставин справи.

14.7. До складу комісії не можуть входити особи:

- 1) щодо яких проводиться розслідування;
- 2) які перебувають у конфлікті інтересів;
- 3) зацікавлені у результатах розслідування.

14.8. Особи, щодо яких проводиться перевірка або розслідування, мають право:

- 1) надавати пояснення, документи та інші матеріали;
- 2) бути поінформованими про предмет розгляду;
- 3) користуватися правовою допомогою;
- 4) вимагати об'єктивного та неупередженого розгляду.

14.9. Під час проведення перевірки або розслідування забезпечується дотримання принципів законності, презумпції невинуватості; конфіденційності, об'єктивності та неупередженості.

14.10. Працівники Коледжу зобов'язані сприяти проведенню перевірки або розслідування та надавати необхідні документи і пояснення у межах, визначених законодавством.

14.11. На час проведення розслідування можуть застосовуватися заходи,

спрямовані на запобігання впливу на його результати, зокрема тимчасове обмеження доступу до ресурсів або виконання окремих функцій, відповідно до законодавства.

14.12. За результатами внутрішнього розслідування складається висновок (акт), який містить:

- 1) встановлені фактичні обставини;
- 2) оцінку дій осіб;
- 3) причини та умови, що сприяли порушенню;
- 4) пропозиції щодо усунення порушень і притягнення винних осіб до відповідальності.

14.13. За результатами розслідування можуть бути прийняті рішення про:

- 1) застосування заходів дисциплінарної відповідальності;
- 2) усунення причин і умов порушення;
- 3) передачу матеріалів до уповноважених органів;
- 4) вжиття інших заходів відповідно до законодавства.

14.14. Строк проведення внутрішнього розслідування не повинен перевищувати 30 (тридцять) календарних днів.

14.15. У разі необхідності строк може бути продовжений, але не більше ніж до 45 календарних днів.

14.16. Уповноважена особа (у разі її призначення) має право доступу до матеріалів внутрішніх розслідувань, які зберігаються у встановленому порядку не менше ніж 5 (п'ять) років.

XV. Дисциплінарна відповідальність та наслідки порушення Програми

15.1. Особи, на яких поширюється дія цієї Програми, несуть відповідальність за порушення її вимог відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних актів Коледжу.

15.2. Порушення вимог цієї Програми розглядається як порушення трудової дисципліни або інших обов'язків, пов'язаних із виконанням

службових чи представницьких повноважень.

15.3. До порушень вимог цієї Програми, зокрема, належать:

- 1) недотримання вимог антикорупційного законодавства;
- 2) невиконання або неналежне виконання положень цієї Програми;
- 3) неподання або несвоєчасне подання повідомлення про конфлікт інтересів;
- 4) неподання або приховування інформації про можливі порушення;
- 5) вчинення дій або прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів;
- 6) порушення обмежень щодо отримання подарунків чи ділової гостинності;
- 7) порушення прав викривачів або розголошення інформації про них;
- 8) створення перешкод для проведення перевірок або розслідувань.

15.4. За порушення вимог цієї Програми до працівників Коледжу можуть застосовуватися заходи дисциплінарної відповідальності відповідно до законодавства України, зокрема:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) звільнення з роботи.

15.5. У разі виявлення ознак адміністративного або кримінального правопорушення матеріали передаються до відповідних уповноважених органів.

15.6. Притягнення до дисциплінарної відповідальності здійснюється з дотриманням таких принципів: законності; обґрунтованості та пропорційності; індивідуального підходу; об'єктивності та неупередженості; дотримання прав особи.

15.7. Рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності приймається директором Коледжу на підставі результатів внутрішньої перевірки або розслідування.

15.8. Перед застосуванням дисциплінарного стягнення від особи запитується письмове пояснення.

15.9. Відмова від надання пояснення не є перешкодою для прийняття рішення.

15.10. Особи, щодо яких розглядається питання про притягнення до відповідальності, мають право:

- 1) на ознайомлення з матеріалами перевірки або розслідування;
- 2) надання пояснень і доказів;
- 3) захист своїх прав у порядку, визначеному законодавством України.

15.11. Притягнення особи до дисциплінарної відповідальності не звільняє її від адміністративної, цивільно-правової або кримінальної відповідальності у випадках, передбачених законодавством України.

XVI. Моніторинг, оцінка виконання та внесення змін до Програми

16.1. У Коледжі здійснюється системний моніторинг виконання цієї Програми з метою оцінки ефективності заходів запобігання та протидії корупції, своєчасного виявлення недоліків та вдосконалення антикорупційної діяльності.

16.2. Моніторинг є складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти та управління ризиками у Коледжі.

16.3. Організацію та координацію моніторингу виконання Програми здійснює уповноважена особа (у разі її визначення) або інша відповідальна особа, визначена директором Коледжу.

16.4. До проведення моніторингу можуть залучатися керівники структурних підрозділів, працівники Коледжу, а також інші особи (за потреби).

16.5. Моніторинг включає:

- 1) аналіз виконання заходів, передбачених цією Програмою;
- 2) оцінку ефективності впроваджених антикорупційних заходів;
- 3) аналіз повідомлень про можливі порушення та результатів їх розгляду;
- 4) оцінку стану дотримання вимог щодо запобігання конфлікту

інтересів;

- 5) аналіз результатів внутрішніх перевірок і розслідувань;
- 6) виявлення нових або актуалізованих корупційних ризиків.

16.6. Моніторинг виконання Програми здійснюється на постійній основі.

16.7. Узагальнення результатів моніторингу проводиться не рідше одного разу на рік.

16.8. Результати моніторингу можуть оформлюватися у вигляді звітів, довідок, аналітичних матеріалів.

16.9. Оцінка ефективності виконання Програми здійснюється з урахуванням таких показників:

- 1) рівень виконання заходів Програми;
- 2) кількість та характер виявлених порушень;
- 3) результати розгляду повідомлень про порушення;
- 4) рівень дотримання вимог щодо конфлікту інтересів;
- 5) результати внутрішніх перевірок і розслідувань;
- 6) динаміка корупційних ризиків.

16.10. Програма підлягає перегляду та оновленню у разі:

- 1) змін у законодавстві України, зокрема Закону України «Про запобігання корупції»;
- 2) виявлення нових або актуалізації існуючих корупційних ризиків;
- 3) встановлення недоліків у реалізації Програми;
- 4) за результатами перевірок, аудитів або рекомендацій уповноважених органів.

16.11. Зміни до Програми вносяться на підставі рішення директора Коледжу та підлягають затвердженню у встановленому порядку.

