

Класичний приватний університет

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою КПУ

24.12.2025 р., протокол №5

Ректор



Віктор ОГАРЕНКО

**АНТИКОРУПЦІЙНА ПРОГРАМА
КЛАСИЧНОГО ПРИВАТНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

**Запоріжжя
2025**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Антикорупційна програма Класичного приватного університету (далі – Програма) є базовим стратегічним документом, який визначає ключові стандарти, заходи та процедури запобігання, виявлення та протидії корупції в діяльності Університету.

1.2. Програма розроблена на основі та з урахуванням:

- Конституції України та Закону України «Про запобігання корупції»;
- Закону України «Про вищу освіту» (в частині дотримання академічної доброчесності);
- Антикорупційної стратегії на 2021-2025 роки та Державної антикорупційної програми з її виконання;
- Методичних рекомендацій НАЗК щодо розробки антикорупційних програм юридичних осіб;
- Міжнародного стандарту ISO 37001:2016 «Системи менеджменту протидії корупції».

1.3. Програма є обов'язковою для виконання всіма учасниками освітнього процесу та суб'єктами господарської діяльності Університету:

- посадовими особами (Ректором, проректорами, директорами Інститутів, начальниками відділів);
- науково-педагогічними, адміністративними та технічними працівниками;
- здобувачами освіти (студентами, аспірантами) в межах дотримання етичних норм та академічної доброчесності;
- представниками контрагентів та особами, що діють від імені Університету на підставі договорів (включаючи волонтерів та практикантів).

1.4. Антикорупційні заходи Університету базуються на принципі «нульової толерантності» до корупції та скеровані на:

- профілактику та цифровізацію: впровадження прозорих електронних систем оцінювання та управління, що мінімізують людський фактор;
- культуру доброчесності: формування у працівників та студентів

свідомого неприйняття корупції як способу вирішення питань;

– інститут викривачів: створення безпечних та конфіденційних каналів повідомлення про порушення, гарантування захисту осіб, які повідомляють про корупцію;

– моніторинг ризиків: регулярне оцінювання вразливості освітніх та управлінських процесів до корупційних проявів.

1.5. Текст Програми є відкритим, оприлюднюється на офіційному веб-сайті Університету та є обов'язковим для ознайомлення при прийнятті на роботу або зарахуванні на навчання.

2. ТЕРМІНИ, ЯКІ ВЖИВАЮТЬСЯ В АНТИКОРУПЦІЙНІЙ ПРОГРАМІ

Академічна доброчесність – сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства.

Антикорупційна експертиза – діяльність із виявлення в нормативно-правових актах, проектах нормативно-правових актів положень, які самостійно чи у поєднанні з іншими нормами можуть сприяти вчиненню корупційних правопорушень або правопорушень, пов'язаних з корупцією.

Викривач – фізична особа (працівник Університету, здобувач освіти, контрагент), яка за наявності переконання, що інформація є достовірною, повідомила про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону, вчинених іншою особою.

Близькі особи – члени сім'ї суб'єкта, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний

брати, рідна та двоюрідна сестри, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта. (Примітка: термін розширено згідно з чинною редакцією Закону).

Корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у Законі, за яке встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Конфлікт інтересів:

Реальний – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність прийняття рішень.

Потенційний – наявність приватного інтересу, що може вплинути на об'єктивність рішень у майбутньому.

Корупція – використання особою, зазначеною у ч. 1, ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у ч. 1, ст. 3 Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

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 не вчинення 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 встановлені Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, зазначеною у ч. 1, ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом 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, 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Суб'єкти декларування – особи, зазначені у п. 1, пп. «а», п. 2, ч. 1 Закону України «Про запобігання корупції», інші особи, які зобов'язані подавати декларацію відповідно до Закону.

Уповноважена особа – посадова особа Університету, відповідальна за реалізацію цієї Програми, яка діє на засадах незалежності та підпорядковується безпосередньо Ректору.

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.

3. МЕТА АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

3.1. Антикорупційна програма Класичного приватного університету (далі – Університет) спрямована на впровадження ефективної системи запобігання корупції, що базується на міжнародних стандартах комплаєнсу та принципах академічної доброчесності. Програма є свідченням того, що Університет цінує свою репутацію, прагне до прозорості освітнього процесу та підтримує державну політику «нульової толерантності» до будь-яких проявів корупції.

3.2. Основними цілями реалізації Програми є:

1. *Формування екосистеми доброчесності:* Створення в Університеті середовища, у якому працівники, здобувачі освіти та партнери поділяють спільні етичні цінності, а корупційні практики сприймаються як такі, що прямо суперечать особистим та корпоративним інтересам.

2. *Забезпечення академічної якості:* Унеможливлення впливу приватних інтересів на результати оцінювання знань, присвоєння кваліфікацій та результати наукових досліджень.

3. *Інституційний захист викривачів:* Створення дієвої та безпечної системи повідомлень про порушення, яка гарантує кожній особі (здобувачу освіти чи працівнику) захист від будь-яких форм тиску чи переслідувань.

4. *Мінімізація людського фактора:* Впровадження цифрових інструментів (електронний документообіг, автоматизовані системи вступу та проміжного, поточного та підсумкового контролю), що звужують поле для корупційних зловживань.

5. *Комплаєнс-контроль:* Систематична ідентифікація та оцінка

корупційних ризиків у всіх сферах діяльності Університету – від вступної кампанії до управління фінансовими активами.

6. *Інформаційна просвіта*: Забезпечення високого рівня обізнаності всіх учасників освітнього процесу щодо їхніх прав, обов'язків та алгоритмів дій у разі виникнення корупційних ризиків чи конфлікту інтересів.

7. *Партнерська довіра*: Підтвердження статусу Університету як надійного контрагента, що веде діяльність прозоро, відкрито та відповідно до кращих практик корпоративного управління.

4. ПРИНЦИПИ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

4.1. Діяльність Університету із запобігання та протидії корупції ґрунтується на засадах верховенства права, доброчесності та прозорості. Керівництво Університету в особі Ректора та Вченої ради демонструє нульову толерантність до корупції та несе відповідальність за впровадження цієї Програми.

4.2. Ключові принципи реалізації Програми:

1. *Принцип лідерства*: Ректор, проректори та керівники структурних підрозділів повинні подавати особистий приклад доброчесної поведінки. Будь-яка пряма чи опосередкована участь керівництва у корупційних діях є неприпустимою та тягне за собою негайну відповідальність.

2. *Оцінка ризиків*: Університет на регулярній основі ідентифікує та оцінює корупційні ризики, властиві саме освітній та науковій сферам (вступна компанія; проведення проміжного, поточного та підсумкового контролю). Заходи протидії мають бути пропорційними виявленим ризикам.

3. *Невідворотність відповідальності*: Будь-яке порушення антикорупційних стандартів, незалежно від статусу порушника, тягне за собою встановлену законом та внутрішніми актами відповідальність.

4. *Принцип «не нашкодь викривачу»*: Університет створює умови, за яких особи, що повідомили про корупцію, захищені від будь-яких форм дискримінації, тиску чи переслідувань (включаючи захист від упередженого оцінювання знань для студентів).

5. *Прозорість та відкритість*: Максимальне оприлюднення інформації про фінансові потоки, критерії оцінювання здобувачів освіти та кадрових рішень на офіційних ресурсах Університету.

6. *Цифрова трансформація*: Пріоритетне використання цифрових інструментів для мінімізації безпосередніх контактів між викладачем та здобувачем освіти у питаннях, де виникає корупційний ризик (електронні відомості, впровадження систем об'єктивного контролю знань, зокрема шляхом проведення онлайн-тестування з використанням алгоритмів рандомної генерації тестових завдань із верифікованих баз питань»).

7. *Постійне вдосконалення*: Регулярний перегляд Програми на основі результатів моніторингу, змін у законодавстві та кращого міжнародного досвіду запобігання корупції в університетському середовищі.

8. *Партнерська перевірка*: Університет докладає зусиль для співпраці лише з тими контрагентами, які дотримуються етичних стандартів бізнесу та не мають зафіксованих фактів корупційної діяльності.

4.3. Типова форма антикорупційного застереження затверджується наказом Ректора за поданням Уповноваженої особи та є невід'ємною частиною договорів.

5. СИСТЕМА ПРЕВЕНТИВНИХ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ЗАХОДІВ ТА ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

5.1. Методологія управління корупційними ризиками.

5.1.1 Університет впроваджує науково обґрунтований підхід до ідентифікації та оцінки корупційних ризиків. Процес оцінювання базується на принципах системності та періодичності, що дозволяє виявляти вразливі ланки в управлінській та освітній структурах.

5.1.2 Пріоритетними сферами ризик-менеджменту визначено: процедури розподілу фінансових ресурсів, адміністрування вступних кампаній, кваліфікаційну атестацію здобувачів вищої освіти.

5.1.3 На основі щорічного аналізу Уповноважена особа формує аналітичний звіт та План заходів з мінімізації корупційних ризиків,

спрямований на вдосконалення внутрішніх контрольних процедур.

5.2. Комплаєнс-контроль у взаємодії з контрагентами.

5.2.1 Університет дотримується концепції «свідомого вибору», що передбачає всебічну перевірку ділової репутації потенційних контрагентів. Даний захід спрямований на виключення можливості залучення Університету до корупційних схем через третіх осіб.

5.2.2 Процедура перевірки включає аналіз даних державних реєстрів, моніторинг санкційних списків та перевірку наявності кінцевих бенефіціарних власників у переліку політично значущих осіб.

5.2.3 Обов'язковою умовою договірних відносин є імплементація «антикорупційного застереження». Воно визначає право на денонсацію правочину в односторонньому порядку у разі встановлення юридичних фактів порушення партнером норм антикорупційного законодавства.

5.3. Регламентація відносин щодо отримання благ та проявів гостинності

5.3.1 В Університеті діє сувора заборона на отримання неправомірної вигоди, що корелюється зі ст. 23 Закону України «Про запобігання корупції». Будь-які форми матеріального стимулювання працівників з боку учасників освітнього процесу кваліфікуються як деструктивні та протиправні.

5.3.2 Допускаються виключно подарунки, які відповідають загальноприйнятим нормам деонтології та етики, за умови, що їх вартісна межа не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на дату отримання.

5.3.3 У разі надходження пропозиції неправомірної вигоди, посадова особа зобов'язана здійснити нормативно визначений алгоритм: відмова від блага, фіксація обставин та негайна інстанційна верифікація події шляхом повідомлення Уповноваженої особи.

5.4. Інституціоналізація захисту викривачів та канали зворотного зв'язку.

5.4.1 З метою забезпечення внутрішньої безпеки Університет функціонує багатовекторну систему каналів повідомлень (внутрішні,

регулярні, анонімні).

5.4.2 Університет виступає гарантом захисту трудових та академічних прав викривачів. Забороняється застосування будь-яких санкцій, дискримінаційних заходів або утисків щодо осіб, які сприяють розкриттю корупційних правопорушень.

5.4.3 Забезпечується режим обмеженого доступу до персональних даних викривачів, що є необхідною умовою функціонування дієвої системи демократичного контролю в межах закладу вищої освіти.

5.5. Фінансова прозорість та аудит.

5.5.1 Усі фінансово-господарські операції підлягають суворій документальній фіксації. Перекручення бухгалтерської звітності або створення позаоблікових фондів розцінюється як грубе порушення корпоративної етики та законодавства.

5.5.2 Пріоритетним є використання інструментів безготівкового розрахунку, що забезпечує прозорість руху коштів та можливість пост-аудиторської перевірки.

5.6. Етична парадигма та освітня превенція. Університет реалізує освітню стратегію, спрямовану на підвищення рівня правової свідомості працівників та здобувачів освіти через систематичне проведення науково-практичних семінарів та тренінгів з питань комплаєнсу та етики.

6. ДЕОНТОЛОГІЧНІ ТА ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ

6.1. Професійна діяльність науково-педагогічних, адміністративних та інших працівників Університету ґрунтується на засадах академічної доброчесності, правового гуманізму та соціальної відповідальності. Дотримання етичних норм є невід'ємним елементом системи внутрішнього забезпечення якості освіти та запобігання корупційним деструкціям.

6.2. Імперативи професійної поведінки.

6.2.1 Забезпечення об'єктивності при здійсненні контрольних заходів та оцінюванні результатів навчання; неприпустимість будь-яких форм

академічного плагіату, фальсифікації наукових результатів або надання преференцій здобувачам освіти на підставі позаслужбових відносин.

6.2.2 Утримання від демонстрації персональних політичних уподобань під час виконання посадових функцій; заборона використання адміністративного ресурсу або бренду Університету в інтересах суб'єктів виборчого процесу.

6.2.3 Забезпечення режиму правової охорони відомостей з обмеженим доступом, що стали відомі у процесі виконання службових повноважень, з урахуванням вимог законодавства про захист персональних даних.

6.2.4 Виконання професійних обов'язків на високому рівні компетенції, раціональне використання інтелектуальної та матеріальної власності Університету, запобігання діям, що можуть детермінувати репутаційні ризики для закладу.

6.3. Механізм реагування на неправомірні вказівки. Працівник зобов'язаний ідентифікувати рішення чи доручення керівництва на предмет їх відповідності правовим нормам. У разі виявлення ознак протиправності розпорядження, суб'єкт діяльності має застосувати алгоритм інстанційного інформування (письмове повідомлення Ректора або Уповноваженого), що є підставою для правової верифікації наказу та звільнення працівника від відповідальності за його невиконання.

7. СИСТЕМА ПРЕВЕНТИВНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ ТА ОБМЕЖЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ АНТИКОРУПЦІЙНОГО КОМПЛАЄНСУ

7.1. На працівників Університету покладається обов'язок активного сприяння реалізації антикорупційної стратегії закладу через суворе дотримання встановлених регламентів та процедур.

7.2. Спектр антикорупційних обов'язків працівника.

7.2.1 Етична абстиненція: категорична відмова від участі в будь-яких корупційних транзакціях, а також уникнення поведінкових патернів, що можуть бути інтерпретовані як готовність до вчинення правопорушення.

7.2.2 Превентивне денонсування: негайне інформування Уповноваженого про випадки схилання до вчинення корупційних дій або про факти корупційних проявів з боку третіх осіб (колеги, здобувачів освіти, контрагентів).

7.2.3 Управління конфліктом інтересів: своєчасна ідентифікація та письмове декларування потенційного або реального конфлікту інтересів. Працівник зобов'язаний мінімізувати вплив приватного інтересу на об'єктивність прийняття рішень у межах дискреційних повноважень.

7.3. Система нормативних заборон включає:

- заборону використання службових прерогатив, робочого часу чи активів університету (матеріальних та нематеріальних) для задоволення приватних інтересів чи інтересів третіх осіб.

- повну заборону на одержання подарунків чи інших преференцій від осіб, щодо яких працівник здійснює функціональні повноваження (зокрема, у процесі екзаменаційно-залікових сесій та атестації).

- унеможливлення використання службових зв'язків для надання неправомірних переваг підлеглим або здобувачам освіти.

7.4. Захист викривачів та гарантії безпеки. Університет впроваджує політику всебічного захисту осіб, які добросовісно повідомляють про факти порушення антикорупційних стандартів. Даний механізм включає:

- забезпечення анонімності та конфіденційності повідомлення;
- правовий захист викривача від дискримінаційних заходів у трудовій та освітній сферах;
- створення внутрішніх безпечних каналів зв'язку (digital-платформи) для мінімізації ризиків переслідування.

8. ПРАВОВИЙ СТАТУС, ПРЕРЕГАТИВИ ТА ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОБОВ'ЯЗКИ УПОВНОВАЖЕНОГО

8.1. Інституціоналізація та правова детермінація статусу Уповноваженого.

8.1.1 Уповноважений з питань запобігання та виявлення корупції (далі

– Уповноважений) є ключовою посадовою особою комплаєнс-системи Університету. З метою забезпечення об'єктивності та неупередженості професійної діяльності, Уповноважений наділяється статусом функціональної незалежності, підпорядковується безпосередньо Ректору та є підзвітним Зборам трудового колективу.

8.1.2 На посаду Уповноваженого призначається особа, яка володіє високим рівнем правосвідомості, відповідною фаховою підготовкою (пріоритетно юридичного або економічного спрямування) та бездоганною діловою репутацією.

8.1.3 Статус Уповноваженого є несумісним із зайняттям посад, що передбачають безпосереднє розпорядження фінансово-матеріальними активами Університету, або діяльністю, що генерує реальний чи потенційний конфлікт інтересів.

8.1.4 Процедура звільнення Уповноваженого з ініціативи адміністрації регламентується суворим дотриманням законодавчих підстав. Про факт припинення трудових відносин Університет письмово інформує Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) протягом двох робочих днів, що виступає запобіжником проти неправомірного тиску на посадову особу.

8.2. Дискреційні повноваження (права) Уповноваженого.

8.2.2 Для забезпечення ефективного функціонування антикорупційної системи Уповноважений наділяється наступними правами:

– право екстериторіального доступу: безперешкодний доступ до всіх приміщень, матеріальних об'єктів, документарних та цифрових масивів даних університету;

– право на ініціювання внутрішніх розслідувань: самостійне призначення та координація процедур вивчення фактів, що можуть свідчити про порушення регламентів доброчесності;

– право на верифікацію пояснень: отримання обов'язкових письмових та усних роз'яснень від працівників та здобувачів освіти щодо обставин виявлених правопорушень;

– Право прямої комунікації: взаємодія зі спеціально уповноваженими

суб'єктами у сфері протидії корупції (НАЗК, НАБУ, правоохоронні органи) без погодження з адміністрацією Університету.

8.3. Функціональна сфера обов'язків.

8.3.1 До компетенції Уповноваженого належить:

- систематична ідентифікація, аналіз та ранжування корупційних ризиків у діяльності структурних підрозділів.
- верифікація локальних нормативно-правових актів, наказів та проєктів цивільно-правових угод на предмет наявності корупціогенних чинників.
- організація функціонування захищених каналів повідомлень, координація заходів щодо захисту прав та конфіденційності викривачів.
- методичне консультування та проведення спеціалізованих навчальних заходів із питань деонтології та запобігання конфлікту інтересів.

9. РЕГЛАМЕНТ ЗВІТНОСТІ ТА ВНУТРІШНЬОГО МОНІТОРИНГУ

9.1. Уповноважений здійснює щорічну агрегацію даних про результати імплементації Антикорупційної програми та подає підсумковий аналітичний звіт Ректору та Вченій раді Університету (не пізніше 25 грудня поточного року).

9.2. Звітна документація повинна містити об'єктивні показники щодо:

- динаміки та характеру виявлених корупційних ризиків;
- статистики опрацювання повідомлень, що надійшли внутрішніми каналами зв'язку;
- ефективності заходів із врегулювання реальних та потенційних конфліктів інтересів;
- результатів комплаєнс-перевірок контрагентів та проведених службових розслідувань.

9.3. З метою підвищення рівня суспільної довіри та підтвердження статусу доброчесного суб'єкта освітньої діяльності, Університет оприлюднює деперсоніфіковані результати звіту на офіційному веб-ресурсі в розділі «Антикорупційна політика».

9.4. У разі детекції критичних корупційних загроз, що можуть спричинити суттєві правові чи репутаційні збитки, Уповноважений подає позачергову доповідну записку для негайного прийняття управлінських рішень.

10. МОНІТОРИНГ, КОНТРОЛЬ ТА ВЕРИФІКАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

10.1. В Університеті впроваджується багаторівнева система моніторингу, що базується на методології безперервного вдосконалення управлінських процесів. Об'єктом моніторингу є динаміка корупційних ризиків, релевантність превентивних заходів актуальним викликам та рівень комплаєнс-культури в академічному середовищі.

10.2. Суб'єкти та інструментарій контролю:

- уповноважений: здійснює стратегічний та операційний контроль, проводить планові та позапланові антикорупційні перевірки (комплаєнс-аудит) структурних підрозділів на засадах функціональної незалежності;
- внутрішній аудит: забезпечує верифікацію фінансових транзакцій та господарських операцій на предмет їх відповідності антикорупційним регламентам та стандартам бухгалтерського обліку;
- інституційна взаємодія: Університет забезпечує транспарентність внутрішніх процесів для зовнішнього моніторингу з боку Національного агентства з питань запобігання корупції (НАЗК) та інших суб'єктів владних повноважень.

10.3. У разі ідентифікації ознак девіантної поведінки або порушення норм цієї Програми, Уповноважений ініціює процедуру внутрішнього розслідування. За результатами аналізу формується аналітичний звіт (службова записка) на ім'я Ректора з обґрунтуванням:

- необхідності інституційних змін для елімінації виявлених корупціогенних чинників;
- застосування заходів дисциплінарного впливу до порушників;
- передачі матеріалів до правоохоронних органів у разі виявлення ознак складу адміністративного або кримінального правопорушення.

10.4. Університет на регулярній основі здійснює перегляд Антикорупційної програми з метою її адаптації до змін у трудовому, освітньому та антикорупційному законодавстві.

11. ПРАВОВИЙ ІНСТИТУТ ВИКРИВАЧІВ: РЕЖИМ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ ТА СИСТЕМА ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ

11.1. Університет визнає інститут викривачів фундаментальним елементом системи демократичного цивільного контролю. Викривачем є особа, яка за наявності обґрунтованого переконання у достовірності інформації повідомляє про факти корупційних правопорушень або інших деструктивних проявів у діяльності Університету.

11.2. Архітектура каналів інформування:

– внутрішні канали: спеціалізовані лінії телефонного зв'язку, захищені цифрові платформи та анонімні форми зворотного зв'язку, що адмініструються уповноваженим;

– зовнішні канали: пряма комунікація з Єдиним порталом повідомлень викривачів (НАЗК) та спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції.

11.3. Правовий режим конфіденційності та анонімності:

– відомості про особу викривача становлять конфіденційну інформацію. Її розкриття третім особам (включаючи керівництво Університету) без письмової згоди викривача суворо заборонено, крім випадків, прямо передбачених законом;

– повідомлення без зазначення авторства підлягають обов'язковому розгляду за умови наявності в них верифікованих фактичних даних щодо конкретних осіб чи подій. Термін первинної перевірки становить 15 днів з можливістю пролонгації до 30 днів за рішенням Ректора.

11.4. Гарантії захисту від негативних заходів впливу:

– Університет гарантує неможливість звільнення, переведення, дискримінації або створення перешкод у навчальному процесі щодо викривача та його близьких осіб у зв'язку з поданим повідомленням;

– адміністрація Університету вживає випереджальних заходів щодо недопущення будь-яких форм психологічного тиску, цькування або соціальної ізоляції викривача в академічному колективі.

11.5. Уповноважений забезпечує системне інформування працівників щодо:

- алгоритмів безпечного повідомлення про корупцію;
- прав та державних гарантій захисту викривачів;
- методик мінімізації ризиків правової та соціальної дезадаптації викривача.

11.6. Підтвердження інформації, викладеної у повідомленні викривача, є імперативною підставою для вжиття заходів щодо припинення правопорушення, відшкодування завданих збитків та реалізації принципу невідворотності відповідальності винних осіб.

12. МЕХАНІЗМИ ПРЕВЕНЦІЇ ТА АЛГОРИТМИ ПРАВОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В АКАДЕМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

12.1. Управління конфліктами інтересів в Університеті базується на принципі пріоритету суспільного та інституційного інтересу над приватним. Кожен працівник Університету зобов'язаний здійснювати проактивний моніторинг власних позаслужбових зв'язків задля недопущення виникнення суперечностей між особистими інтересами та професійними повноваженнями.

12.2. Процесуальні обов'язки суб'єктів діяльності складають:

- систематичний самоаналіз на предмет наявності реального (існуючого) або потенційного (можливого у майбутньому) конфлікту інтересів;

- обов'язкове письмове повідомлення безпосереднього керівника та уповноваженого не пізніше наступного робочого дня з моменту детермінації конфлікту інтересів;

- категорична заборона на прийняття рішень або вчинення дій в

умовах реального конфлікту інтересів до моменту його остаточного врегулювання.

12.3. Вибір стратегії врегулювання здійснюється на засадах пропорційності та ефективності. Застосовуються наступні інструменти зовнішнього впливу:

- усунення особи від виконання конкретного завдання або участі в прийнятті колегіального рішення;
- запровадження алгоритмів зовнішнього контролю за процесом прийняття рішень особою;
- обмеження доступу до релевантної інформації, що є джерелом приватного інтересу;
- перегляд функціональних обов'язків або ротація (переведення) фахівця на альтернативну посаду.

12.4. Керівник структурного підрозділу, після отримання повідомлення про конфлікт інтересів, ініціює перед Ректором подання службової записки з науково-практичним обґрунтуванням обраного методу врегулювання. Уповноважений забезпечує експертний супровід та надає висновок щодо оптимальності обраної стратегії.

13. ПРОВЕДЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО КОМПЛАЄНС- КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК У СФЕРІ ДОБРОЧЕСНОСТІ

13.1. В Університеті функціонує система індивідуального консультування, спрямована на мінімізацію правової невизначеності працівників у складних етичних ситуаціях. Уповноважений забезпечує оперативну інтерпретацію антикорупційного законодавства та локальних регламентів за запитом суб'єктів освітнього процесу.

13.2. Навчальний компонент Антикорупційної програми реалізується через багаторівневу систему когнітивного впливу, як-то:

- імперативне ознайомлення нових працівників зі стандартами етики та процедурами комплаєнсу як умова успішної інкультурації в академічну

спільноту;

- регулярні науково-методичні заходи, спрямовані на оновлення знань щодо сучасних форм корупційних проявів та методів їх нейтралізації;

- проведення поглиблених тренінгів для осіб, чия діяльність пов'язана з зонами підвищеного корупційного ризику (приймальна комісія, тендерний комітет тощо).

13.3. Рівень комплаєнс-компетентності та дотримання етичних стандартів є вагомими детермінантами при:

- проведенні атестації та конкурсного відбору на заміщення вакантних посад;

- формуванні кадрового резерву для призначення на керівні посади;

- прийнятті рішень про преміювання або застосування заходів дисциплінарного стягнення.

13.4. Університет стимулює наукові дослідження у сфері академічної доброчесності, результати яких інтегруються у зміст внутрішніх антикорупційних тренінгів та семінарів.

14. СТРАТЕГІЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ АНТИКОРУПЦІЙНОГО КОМПЛАЄНСУ

14.1. Підвищення кваліфікації працівників Університету у сфері превенції корупції розглядається як інструмент когнітивної трансформації корпоративної культури. Основною метою є формування стійких компетенцій щодо ідентифікації корупційних ризиків, деконструкція правового нігілізму та утвердження аксіологічних стандартів доброчесності.

14.2. Уповноважена особа здійснює координацію з Навчально-методичним комплексом та Інститутом післядипломної освіти щодо імплементації спеціалізованих модулів з антикорупційної проблематики до загальних планів підвищення кваліфікації науково-педагогічного та адміністративного персоналу.

14.3. Освітня стратегія реалізується через систему інтерактивних заходів:

- науково-практичні семінари та воркшопи: спрямовані на тлумачення новел антикорупційного законодавства;
- тренінгові програми: моделювання алгоритмів поведінки в ситуаціях етичних дилем та конфлікту інтересів;
- експертна колаборація: залучення фахівців НАЗК, представників міжнародних антикорупційних інституцій та експертів з комплаєнсу для обміну передовим досвідом.

15. ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ РЕАГУВАННЯ НА ФАКТИ КОРУПЦІЙНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ТА СИСТЕМА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

15.1. У разі детекції фактів, що свідчать про порушення антикорупційних регламентів, Уповноважена особа реалізує процедуру інституційного реагування:

- ініціювання службового розслідування для верифікації фактичних даних та детермінації ступеня вини;
- подання мотивованого клопотання Ректору щодо застосування заходів дисциплінарного впливу;
- інформування спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції (НАЗК, НАБУ, Національна поліція) відповідно до їхньої компетенції у разі виявлення ознак складу адміністративного або кримінального правопорушення.

15.2. Суб'єкти правопорушень несуть персональну відповідальність (дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну) відповідно до імперативних норм чинного законодавства та умов трудових контрактів.

15.3. Університет впроваджує політику імунітету від санкцій для працівників, які:

- відмовилися від участі в корупційних транзакціях, навіть за умов виникнення упущеної вигоди для установи;
- виступили у статусі викривачів, надавши достовірну інформацію про

протиправну діяльність інших осіб.

15.4. Особа, щодо якої складено протокол про корупційне правопорушення, може бути тимчасово відсторонена від виконання посадових обов'язків за рішенням Ректора. У разі деліктної реабілітації (закриття справи судом) особі гарантується відновлення у правах та відшкодування середнього заробітку за період відсторонення.

15.5. Співпраця базується на засадах сприяння та транспарентності:

- забезпечення доступу до релевантної документації під час інспекційних заходів;
- активна співпраця при проведенні оперативно-розшукових заходів у межах закону;
- дотримання принципу невторчання у процесуальну діяльність судових та контрольно-наглядових органів.

16. РЕГЛАМЕНТ МОДИФІКАЦІЇ ТА АКТУАЛІЗАЦІЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

16.1. Програма підлягає регулярній актуалізації у разі трансформації законодавчого поля, виявлення дисфункціональності її окремих сегментів за результатами моніторингу або зміни стратегічних пріоритетів діяльності Університету.

16.2. Процедура легітимізації змін:

- розробка оновленої редакції Уповноваженою особою;
- обговорення та схвалення змін Зборами трудового колективу як вищим органом самоврядування з подальшим затвердженням наказом Ректора;
- введення в дію наказом Ректора та обов'язкова публікація на офіційному веб-ресурсі Університету для забезпечення публічної транспарентності.

16.3. Положення цієї Програми враховуються при укладенні Колективного договору, розробці Правил внутрішнього трудового розпорядку та типових цивільно-правових угод. У разі внесення змін до

Програми, відповідні зміни вносяться до зазначених документів у встановленому законодавством порядку.

17. ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

17.1 При виявленні недостатньо ефективних положень цієї антикорупційної програми або пов'язаних з ним антикорупційних заходів Університету, або при зміні вимог чинного законодавства України у сфері антикорупційної політики ректор Університету організовує розробку та реалізацію плану дій щодо перегляду і зміни цієї антикорупційної програми та/або антикорупційних заходів.

17.2 Антикорупційна програма та зміни до неї затверджуються на зборах трудового колективу Університету та вводиться в дію наказом ректора, після чого оприлюднюється на офіційному сайті Університету у вільному доступі.

17.3 Зміни до антикорупційної програми можуть включатися до Колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку Університету, а також до договорів, які укладаються Університетом з іншими юридичними особами.