

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням вченої ради

НДІ інтелектуальної власності НАПрН

України

24 лютого 2026 року (протокол № 2)

Голова вченої ради

Анатолій КОДИНЕЦЬ

ВВЕДЕНО В ДІЮ

наказом директора НДІ інтелектуальної

власності НАПрН України

від 24 лютого 2026 р. № 32-АП

Директор

Анатолій КОДИНЕЦЬ

АНТИКОРУПЦІЙНА ПРОГРАМА
Науково-дослідного інституту інтелектуальної власності
Національної академії правових наук України
на 2026-2030 роки

м. Київ-2026

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ

Антикорупційна програм Науково-дослідного інституту інтелектуальної власності Національної академії правових наук України (далі – Інститут) на 2026-2030 роки є комплексним внутрішнім документом, що визначає засади антикорупційної політики Інституту, систему заходів із запобігання та виявлення корупції, порядок управління корупційними ризиками, права та обов'язки осіб, на яких поширюється її дія, а також механізми контролю за реалізацією передбачених нею заходів.

Інститут як державна наукова установа юридичного профілю, що здійснює діяльність у сфері інтелектуальної власності усвідомлює особливу відповідальність за утвердження принципів верховенства права, законності, доброчесності, об'єктивності, неупередженості та відкритості у своїй діяльності.

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

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

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

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

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

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

Розділ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Антикорупційна програма Науково-дослідного інституту інтелектуальної власності Національної академії правових наук України на 2026–2030 роки (далі – Антикорупційна програма) є внутрішнім нормативним актом Інституту, що визначає комплекс правил, стандартів і процедур, спрямованих на запобігання та протидію корупції, виявлення та врегулювання корупційних ризиків, а також забезпечення дотримання вимог антикорупційного законодавства.

1.2. Антикорупційна програма визначає:
основні засади антикорупційної політики Інституту;
мету, завдання та принципи діяльності Інституту у сфері запобігання та протидії корупції;

коло осіб, на яких поширюються вимоги та положення Антикорупційної програми;

основні права та обов'язки працівників та інших осіб, на яких поширюється дія Антикорупційної програми, у сфері запобігання та протидії корупції, а також установлені законодавством та цією Антикорупційною програмою обмеження і заборони;

порядок виявлення, оцінювання та управління корупційними ризиками;
заходи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

правила щодо запобігання одержанню неправомірної вигоди та поводження з подарунками відповідно до вимог законодавства;

порядок повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також порядок розгляду таких повідомлень у випадках та в межах, визначених законодавством;

статус, основні завдання та повноваження уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції;

порядок здійснення моніторингу, оцінювання виконання та періодичного перегляду Антикорупційної програми.

1.3. Антикорупційна програма є обов'язковою для виконання особами, на яких поширюється її дія, з моменту набрання нею чинності.

1.4. Положення Антикорупційної програми застосовуються у взаємозв'язку з Конституцією України, законами України, іншими нормативно-правовими актами, установчими документами та іншими внутрішніми актами Інституту.

У разі суперечності положень Антикорупційної програми вимогам законодавства застосовуються норми законодавства.

1.5. Положення Антикорупційної програми не можуть тлумачитися як такі, що обмежують чи скасовують права, гарантії, обов'язки, обмеження або заборони, установлені законодавством України у сфері запобігання та протидії корупції.

1.6. У разі зміни законодавства у сфері запобігання та протидії корупції положення Антикорупційної програми підлягають приведенню у відповідність із такими змінами.

1.7. У разі якщо законодавством встановлено більш високі стандарти та вимоги щодо запобігання та протидії корупції, ніж передбачені Антикорупційною програмою, застосовуються вимоги законодавства.

Джерела Антикорупційної програми:

1. Конституція України;
2. Закон України «Про запобігання корупції»;
3. Закон України «Про особливості правового режиму діяльності Національної академії наук України, національних галузевих академій наук та статусу їх майнового комплексу»;
4. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність»;
5. Державна антикорупційна програма;
6. Методологія управління корупційними ризиками, затверджена наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 28 грудня 2021 року № 830/21;
7. Типове положення про уповноважений підрозділ або уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції;
8. Статут Національної академії правових наук України;
9. Статут Науково-дослідного інституту інтелектуальної власності Національної академії правових наук України;
10. Інші нормативно-правові акти та внутрішні документи Інституту, що регулюють питання запобігання та виявлення корупції.

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

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

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

Досягнення мети Антикорупційної програми забезпечується шляхом:

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

Основними завданнями Антикорупційної програми є:

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

Антикорупційна політика Інституту ґрунтується на таких принципах:

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

професійних правових знань і результатів правового моніторингу для вдосконалення внутрішньої антикорупційної політики.

2. Сфера застосування Антикорупційної програми

2.1. Дія Антикорупційної програми поширюється на:

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

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

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

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

3. Терміни, що вживаються в Антикорупційній програмі:

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

3.2. Для цілей цієї Антикорупційної програми:

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

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

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

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

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

Розділ II

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

1. Засади антикорупційної політики Інституту

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

1.2. Інститут реалізує антикорупційну політику шляхом:

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

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

- підготовкою наукових кадрів в аспірантурі;
- діяльністю Вченої ради та інших колегіальних органів;
- проведенням конкурсних процедур;
- прийняттям кадрових рішень;
- розподілом повноважень та відповідальності між структурними підрозділами;
- підготовкою науково-правових, експертних і консультативних матеріалів;
- здійсненням закупівель та управлінням державним майном.

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

2. Завдання директора Інституту у сфері запобігання корупції

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

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

- 1) забезпечення виконання вимог законодавства у сфері запобігання корупції;
- 2) затвердження внутрішніх документів з питань запобігання та виявлення корупції;

3) забезпечення діяльності уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції;

4) сприяння проведенню оцінювання корупційних ризиків у діяльності Інституту;

5) забезпечення реагування на повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень;

6) вжиття заходів щодо усунення причин та умов, які сприяють виникненню корупційних ризиків;

7) забезпечення врахування антикорупційних вимог під час прийняття управлінських, кадрових та організаційних рішень.

3. Завдання керівників структурних підрозділів Інституту

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

3.2. Керівники структурних підрозділів зобов'язані:

1) забезпечувати виконання працівниками вимог антикорупційного законодавства та цієї Антикорупційної програми;

2) сприяти виявленню та мінімізації корупційних ризиків у діяльності підрозділів;

3) забезпечувати об'єктивність і неупередженість під час підготовки управлінських рішень;

4) невідкладно повідомляти директора Інституту та уповноважену особу про відомі їм факти можливих порушень антикорупційного законодавства;

5) забезпечувати недопущення неправомірного впливу на працівників під час виконання ними посадових обов'язків.

4. Завдання уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції

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

4.2. Основними завданнями Уповноваженої особи є:

1) розроблення, організація та контроль за реалізацією заходів, спрямованих на запобігання корупції;

2) участь в організації оцінювання корупційних ризиків у діяльності Інституту;

3) підготовка пропозицій щодо усунення або мінімізації виявлених корупційних ризиків;

4) надання працівникам Інституту консультацій і роз'яснень щодо застосування антикорупційного законодавства;

5) забезпечення контролю за дотриманням вимог Антикорупційної програми;

6) участь у підготовці внутрішніх нормативних актів Інституту з антикорупційних питань;

7) розгляд повідомлень про можливі порушення вимог антикорупційного законодавства у порядку, визначеному законом та внутрішніми актами Інституту;

8) забезпечення взаємодії з Національним агентством з питань запобігання корупції та іншими уповноваженими органами у випадках,

визначених законодавством.

5. Завдання працівників Інституту

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

5.2. Працівники Інституту зобов'язані:

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

Розділ III

УПРАВЛІННЯ КОРУПЦІЙНИМИ РИЗИКАМИ У ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТИТУТУ

1. Загальні засади управління корупційними ризиками

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

1.2. Інститут здійснює управління корупційними ризиками відповідно до принципів:

- 1) системності та послідовності;
- 2) превентивності, що передбачає виявлення причин і умов можливих порушень до моменту їх реалізації;
- 3) об'єктивності та неупередженості оцінювання ризиків;
- 4) залучення працівників Інституту до процесу виявлення ризиків;
- 5) постійного моніторингу ефективності заходів впливу на корупційні ризики.

1.3. Управління корупційними ризиками здійснюється з урахуванням специфіки діяльності Інституту як державної наукової установи юридичного профілю, що здійснює діяльність у сфері інтелектуальної власності.

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

- 1) підготовка наукових кадрів в аспірантурі;
- 2) діяльність Вченої ради, спеціалізованих вчених рад, конкурсних, атестаційних та інших колегіальних органів;
- 3) проведення конкурсних процедур щодо заміщення посад наукових працівників;
- 4) прийняття кадрових та управлінських рішень;
- 5) підготовка науково-правових, експертних і консультативних матеріалів;

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

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

8) здійснення закупівель та укладення договорів.

2. Організація оцінювання корупційних ризиків

2.1. Інститут проводить періодичне оцінювання корупційних ризиків з метою:

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

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

3) визначення ефективних заходів щодо їх усунення або мінімізації.

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

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

2.4. До складу робочої групи можуть входити:

– уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції;

– представники дирекції;

– керівники структурних підрозділів;

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

– інші особи за рішенням директора Інституту.

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

3. Основні напрями ідентифікації та оцінювання корупційних ризиків

3.1. Управління корупційними ризиками в Інституті здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», Методології управління корупційними ризиками, затвердженої Національним агентством з питань запобігання корупції, цієї Антикорупційної програми та інших нормативно-правових актів.

3.2. Під час ідентифікації корупційних ризиків досліджуються функції та процеси (підпроцеси) діяльності Інституту, які є потенційно вразливими до корупції, з урахуванням завдань і функцій Інституту, його організаційної структури, повноважень працівників, характеру взаємодії із зовнішніми та внутрішніми заінтересованими сторонами, а також інших факторів, що можуть впливати на виникнення корупційних ризиків.

3.3. До потенційно вразливих до корупції функцій та процесів діяльності Інституту належать, зокрема:

3.3.1. Підготовка наукових кадрів

Потенційно вразливими до корупції є, зокрема:

– організація та проведення вступу до аспірантури;

– організація освітньо-наукового процесу;

– діяльність структурних підрозділів та посадових осіб, відповідальних

за підготовку наукових кадрів;

- проведення атестації здобувачів;
- прийняття рішень у процесі підготовки та атестації здобувачів;
- взаємодія здобувачів з працівниками Інституту, у тому числі з науковими керівниками та іншими особами, уповноваженими на прийняття відповідних рішень.

Під час оцінювання відповідних процесів враховуються, зокрема, ризики виникнення конфлікту інтересів, необ'єктивного прийняття рішень, створення необґрунтованих переваг окремим особам та використання службових повноважень або пов'язаних із ними можливостей у приватних інтересах.

3.3.2. Діяльність колегіальних, консультативних та дорадчих органів

Потенційно вразливими до корупції є, зокрема:

- підготовка, розгляд та прийняття рішень колегіальними, консультативними, дорадчими та іншими органами Інституту;
- участь у роботі таких органів осіб, у яких наявний реальний або потенційний конфлікт інтересів;
- підготовка матеріалів до засідань та пропозицій щодо рішень;
- голосування та оформлення результатів розгляду питань.

Заходами управління відповідними корупційними ризиками є, зокрема:

- своєчасне виявлення та врегулювання конфлікту інтересів відповідно до вимог законодавства;
- усунення особи від участі у прийнятті рішення у випадках та порядку, передбачених законодавством;
- застосування інших передбачених законом заходів врегулювання конфлікту інтересів;
- належне документування прийнятих рішень.

3.3.3. Кадрові процеси

Потенційно вразливими до корупції є, зокрема:

- добір та призначення працівників;
- проведення конкурсів та інших процедур добору, якщо вони передбачені законодавством;
- прийняття кадрових рішень;
- оцінювання результатів роботи працівників;
- прийняття рішень щодо заохочення, преміювання, професійного розвитку та застосування заходів дисциплінарного впливу.

Заходами управління відповідними корупційними ризиками є, зокрема:

- визначення та застосування об'єктивних і прозорих критеріїв;
- недопущення необґрунтованого надання переваг окремим особам;
- запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- документування кадрових рішень.

3.3.4. Наукова, науково-правова та експертна діяльність

Потенційно вразливими до корупції є, зокрема:

- підготовка наукових, науково-правових, експертних та інших матеріалів;
- проведення експертних досліджень та підготовка висновків;
- розподіл відповідних завдань між працівниками;
- рецензування, оцінювання та погодження наукових і експертних

матеріалів;

- взаємодія із замовниками, експертами, заявниками та іншими заінтересованими особами.

Заходами управління відповідними корупційними ризиками є, зокрема:

- забезпечення об'єктивності та неупередженості;
- запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- недопущення неправомірного впливу на результати наукової та експертної діяльності;
- розмежування службових повноважень та приватних інтересів;
- документування результатів відповідних процедур.

3.3.5. Фінансово-господарська діяльність та управління ресурсами

Потенційно вразливими до корупції є, зокрема:

- планування та використання бюджетних коштів та інших фінансових ресурсів;

- здійснення публічних закупівель;
- укладення та виконання договорів;
- управління майном Інституту;
- прийняття рішень щодо використання матеріальних та інших ресурсів;
- здійснення фінансово-господарських операцій.

Заходами управління відповідними корупційними ризиками є, зокрема:

- дотримання вимог законодавства у сфері публічних закупівель;
- розмежування повноважень та відповідальності;
- належне документування фінансово-господарських операцій;
- здійснення внутрішнього контролю;
- запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- забезпечення належного та ефективного використання ресурсів Інституту.

3.4. Перелік потенційно вразливих до корупції функцій та процесів, визначений цією Антикорупційною програмою, не є вичерпним. У разі виявлення інших функцій або процесів, потенційно вразливих до корупції, вони підлягають дослідженню та оцінюванню відповідно до встановленого порядку.

3.5. За результатами ідентифікації та оцінювання корупційних ризиків формується Реєстр ризиків, який є додатком до Антикорупційної програми.

4. Заходи впливу на корупційні ризики

4.1. За результатами оцінювання корупційних ризиків визначаються заходи впливу на корупційні ризики, спрямовані на їх усунення та/або мінімізацію.

4.2. Заходи впливу на корупційні ризики можуть передбачати:

1. удосконалення внутрішніх документів та процедур;
2. чітке визначення та розмежування повноважень і відповідальності;
3. удосконалення процедур прийняття управлінських рішень;
4. запровадження або посилення механізмів внутрішнього контролю;
5. забезпечення прозорості та належного документування відповідних процесів;
6. запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
7. проведення навчання та інформаційно-роз'яснювальних заходів;
8. удосконалення організаційних та кадрових процедур;

9. інші заходи, спрямовані на усунення причин та умов виникнення корупційних ризиків або мінімізацію ймовірності їх реалізації та/або можливих негативних наслідків.

4.3. Заходи впливу на корупційні ризики визначаються з урахуванням результатів їх оцінювання, характеру та рівня ризику, причин і умов його виникнення, наявних заходів контролю, можливих наслідків реалізації ризику та ресурсів, необхідних для виконання відповідних заходів.

4.4. Для кожного заходу впливу на корупційний ризик визначаються відповідальні за його виконання особи, строк виконання та, за необхідності, ресурси, необхідні для його реалізації.

5. Моніторинг, оцінка виконання та перегляд заходів управління корупційними ризиками

5.1. Уповноважена особа здійснює моніторинг виконання заходів впливу на корупційні ризики та в межах наданих повноважень здійснює моніторинг стану управління корупційними ризиками в Інституті.

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

1. удосконалення заходів впливу на корупційні ризики;
2. усунення виявлених недоліків у системі управління корупційними ризиками;
3. внесення змін до Антикорупційної програми;
4. запровадження додаткових заходів контролю;
5. вжиття інших заходів, необхідних для належного управління корупційними ризиками.

5.3. Оцінка виконання Антикорупційної програми здійснюється у порядку та строки, визначені Антикорупційною програмою, з урахуванням вимог законодавства та Методології управління корупційними ризиками.

5.4. За результатами оцінки виконання Антикорупційної програми визначаються стан виконання передбачених нею заходів, досягнення визначених результатів, ефективність заходів впливу на корупційні ризики та необхідність їх удосконалення.

5.5. Антикорупційна програма та Реєстр ризиків підлягають перегляду у разі:

1. змін у законодавстві або інших змін у зовнішньому чи внутрішньому середовищі Інституту, які можуть впливати на корупційні ризики;
2. зміни організаційної структури, функцій або повноважень Інституту;
3. запровадження нових або істотної зміни існуючих напрямів діяльності та процесів;
4. виявлення нових корупційних ризиків;
5. виявлення за результатами моніторингу або оцінки виконання Антикорупційної програми недоліків в управлінні корупційними ризиками;
6. виявлення фактів корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень чи інших порушень вимог антикорупційного законодавства, які свідчать про необхідність перегляду відповідних заходів;
7. встановлення недостатньої ефективності чинних заходів впливу на корупційні ризики.

5.6. За результатами перегляду Антикорупційної програми до неї в установленому порядку вносяться відповідні зміни, а Реєстр ризиків та заходи

впливу на корупційні ризики актуалізуються.

Розділ IV

ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

1. Загальні положення щодо запобігання конфлікту інтересів

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

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

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

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

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

2. Особливості запобігання конфлікту інтересів у діяльності Інституту

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

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

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

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

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

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

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

3. Запобігання конфлікту інтересів під час підготовки наукових кадрів

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

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

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

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

4. Запобігання конфлікту інтересів у діяльності колегіальних органів

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

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

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

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

5. Порядок повідомлення про конфлікт інтересів

5. Повідомлення про конфлікт інтересів

5.1. Особи, на яких поширюються вимоги статті 28 Закону України «Про запобігання корупції», зобов'язані вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів, а в разі його виникнення — повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вони дізналися або повинні були дізнатися про наявність у них конфлікту інтересів, свого безпосереднього керівника, а у випадках, передбачених законом, — відповідний орган або колегіальний орган.

5.2. Повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів подається у порядку та формі, визначених законодавством.

5.3. У разі виникнення у директора Інституту реального або потенційного конфлікту інтересів він повідомляє про це у порядку, визначеному законом, особу або орган, до повноважень якого належить вирішення питання щодо його звільнення або ініціювання звільнення, та вживає інших заходів щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, передбачених законом.

5.4. Уповноважена особа надає працівникам Інституту консультаційну та методичну допомогу з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

5.5. Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення чи ініціювання звільнення з посади, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо його врегулювання та повідомляє відповідну особу про прийняте рішення.

6. Заходи врегулювання конфлікту інтересів

6.1. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» шляхом застосування одного або кількох передбачених законом заходів, зокрема:

1. усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення або участі в його прийнятті;

2. встановлення зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняттям рішень;

3. обмеження доступу особи до певної інформації;

4. перегляд обсягу службових повноважень особи;

5. переведення особи на іншу посаду;

6. звільнення особи — у випадках та порядку, передбачених законом.

6.2. Вибір заходу врегулювання конфлікту інтересів здійснюється з урахуванням характеру та тривалості конфлікту інтересів, повноважень і службових обов'язків особи, можливості застосування відповідного заходу та інших обставин, визначених законом.

6.3. Особа, у якої виник реальний конфлікт інтересів, не має права вчиняти дії та приймати рішення в умовах реального конфлікту інтересів до його врегулювання у встановленому законом порядку.

7. Повноваження Уповноваженої особи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

7.1. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в межах повноважень, визначених Законом України «Про запобігання корупції», Типовим положенням про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції, іншими нормативно-правовими актами та внутрішніми документами Інституту:

1. надає працівникам Інституту роз'яснення та консультаційну допомогу з питань дотримання вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

2. вживає заходів щодо виявлення конфлікту інтересів, у тому числі за результатами розгляду повідомлень та іншої інформації, отриманої в установленому законодавством порядку;

3. здійснює контроль та моніторинг дотримання вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у межах наданих повноважень;

4. надає керівництву Інституту пропозиції щодо вжиття заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

5. здійснює моніторинг та контроль за виконанням заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у межах своїх повноважень;

6. бере участь у проведенні службових перевірок та інших заходів щодо виявлення і запобігання порушенням вимог антикорупційного законодавства у випадках та порядку, визначених законодавством;

7. повідомляє директора Інституту про виявлені факти порушення вимог законодавства у сфері запобігання та протидії корупції, корупційні ризики та інші питання, що потребують вжиття відповідних заходів;

8. виконує інші завдання та здійснює інші повноваження, визначені законодавством та внутрішніми актами Інституту.

7.2. Уповноважена особа під час здійснення своїх повноважень забезпечує нерозголошення інформації з обмеженим доступом, а також конфіденційність інформації, отриманої у зв'язку з виконанням своїх повноважень, крім випадків, установлених законом.

7.3. Уповноважена особа здійснює свої повноваження самостійно та незалежно від інших структурних підрозділів і посадових осіб Інституту в межах, визначених законодавством та внутрішніми актами Інституту.

7.4. Уповноважена особа не приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, якщо відповідно до законодавства таке рішення належить до повноважень керівника Інституту або іншої уповноваженої законом особи.

8. Недопущення неправомірного впливу та використання службових повноважень

8.1. Працівники Інституту зобов'язані під час виконання службових або інших повноважень діяти на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені законодавством, дотримуватися принципів законності, об'єктивності та неупередженості та не допускати використання службових повноважень чи пов'язаних із ними можливостей для задоволення приватного інтересу.

8.2. Працівникам Інституту забороняється використовувати службове становище, службові повноваження або пов'язані з ними можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи іншої особи або для задоволення приватного інтересу всупереч вимогам законодавства.

8.3. Не допускається здійснення неправомірного впливу на прийняття рішень працівниками Інституту, членами конкурсних, експертних, атестаційних та інших комісій, робочих груп та інших органів Інституту, якщо такий вплив має на меті одержання неправомірної вигоди або задоволення приватного інтересу всупереч вимогам законодавства.

8.4. Не допускається створення необґрунтованих переваг чи привілеїв для окремих осіб під час здійснення кадрових, конкурсних, наукових, експертних, закупівельних, договірних та інших процедур у зв'язку з особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками.

8.5. Рішення та дії працівників Інституту під час виконання службових повноважень мають ґрунтуватися на вимогах законодавства, внутрішніх документах Інституту, установлених процедурах та об'єктивній оцінці обставин, без надання необґрунтованих переваг окремим особам.

8.6. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів працівник зобов'язаний діяти відповідно до вимог Закону України «Про запобігання корупції» та цієї Антикорупційної програми, у тому числі своєчасно повідомити про конфлікт інтересів та не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів до його врегулювання у встановленому законом порядку.

Розділ V

ПРАВИЛА ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ТА АНТИКОРУПЦІЙНІ СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ІНСТИТУТУ

1. Загальні засади професійної етики працівників Інституту

1.1. Працівники Інституту під час виконання посадових обов'язків дотримуються вимог законодавства, правил професійної етики, принципів доброчесності, об'єктивності, неупередженості, відповідальності та поваги до прав і законних інтересів інших осіб.

1.2. Професійна етика є складовою системи запобігання та протидії корупції в Інституті та спрямована на забезпечення доброчесного, неупередженого і відповідального виконання посадових обов'язків.

1.3. Працівники не допускають поведінки, яка може призвести до виникнення конфлікту інтересів, неправомірного впливу на прийняття рішень

або використання службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей у приватних інтересах.

2. Основні принципи професійної поведінки

2.1. Працівники Інституту у своїй діяльності дотримуються таких принципів:

законності — діють на підставі, у межах повноважень та у спосіб, визначені законодавством та внутрішніми актами Інституту;

об'єктивності та неупередженості — приймають рішення на основі закону, встановлених критеріїв та фактичних обставин, не допускаючи впливу приватного інтересу;

добросовісності — не використовують службові повноваження або пов'язані з ними можливості у приватних інтересах та не допускають неправомірного впливу на свою діяльність;

відповідальності — сумлінно виконують посадові обов'язки та несуть відповідальність у межах, визначених законодавством;

прозорості — забезпечують відкритість діяльності та прийняття рішень у межах, установлених законодавством;

професійності — належно виконують посадові обов'язки та підтримують необхідний рівень професійної компетентності.

3. Обов'язки працівників щодо запобігання корупції

3.1. Працівники Інституту зобов'язані:

дотримуватися вимог законодавства у сфері запобігання та протидії корупції та цієї Антикорупційної програми;

сумлінно та належним чином виконувати посадові обов'язки;

діяти в межах наданих повноважень;

не використовувати службові повноваження, службову інформацію, майно чи ресурси Інституту у приватних інтересах, крім випадків, передбачених законом;

не допускати поведінки, яка може сприяти вчиненню корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;

повідомляти про відомі їм факти можливих порушень антикорупційного законодавства у випадках та порядку, визначених законом;

вживати заходів щодо запобігання та врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів відповідно до закону.

4. Стандарти поведінки під час виконання посадових обов'язків

4.1. Працівникам Інституту забороняється:

використовувати службові повноваження або пов'язані з ними можливості для одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;

використовувати державне або інше майно, кошти та ресурси Інституту у приватних інтересах або всупереч установленому порядку;

використовувати службову інформацію у власних інтересах чи інтересах інших осіб, крім випадків, установлених законом;

створювати необґрунтовані переваги окремим фізичним або юридичним особам;

здійснювати неправомірний вплив на інших працівників з метою прийняття рішень або вчинення дій всупереч законодавству;

допускати прийняття рішень під впливом приватного інтересу або конфлікту інтересів.

5. Професійна поведінка під час наукової та науково-організаційної діяльності

5.1. Під час підготовки наукових кадрів, роботи колегіальних органів, проведення конкурсних, атестаційних та інших процедур працівники Інституту забезпечують:

рівне та неупереджене ставлення до учасників відповідних процедур;
об'єктивність оцінювання та прийняття рішень;
недопущення неправомірного впливу на результати процедур;
належне документування прийнятих рішень;
запобігання та врегулювання конфлікту інтересів відповідно до законодавства.

5.2. Не допускається використання службового становища, наукового авторитету або організаційних повноважень для створення необґрунтованих переваг окремим особам чи неправомірного впливу на прийняття рішень.

6. Поводження з інформацією

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

Працівникам забороняється:

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

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

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

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

Не допускається:

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

8. Роль керівництва у формуванні антикорупційної культури

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

Керівники структурних підрозділів особистим прикладом демонструють:

- 1) дотримання законодавства;
- 2) неупередженість у прийнятті рішень;

- 3) нетерпимість до корупційних проявів;
- 4) відповідальне ставлення до використання державних ресурсів.

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

Недопущення дискримінації та переслідування осіб, які повідомляють про порушення

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

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

Розділ VI

ПРАВА, ОBOB'ЯЗКИ ТА АНТИКОРУПЦІЙНІ ОБМЕЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІНСТИТУТУ

1. Загальні положення

1.1. Працівники Інституту під час виконання посадових, службових та професійних обов'язків дотримуються Конституції України, законів України, інших нормативно-правових актів та цієї Антикорупційної програми.

1.2. Працівники здійснюють свої обов'язки на засадах законності, доброчесності, об'єктивності та неупередженості.

2. Права працівників у сфері запобігання корупції

2.1. Працівники Інституту мають право:

1. отримувати консультації та роз'яснення з питань застосування антикорупційного законодавства;

2. повідомляти про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень та інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» у порядку, визначеному законом;

3. користуватися гарантіями захисту викривачів у випадках та порядку, визначених законом;

4. брати участь у навчальних та інформаційних заходах з питань запобігання та протидії корупції.

3. Обов'язки працівників

3.1. Працівники Інституту зобов'язані:

1. дотримуватися вимог антикорупційного законодавства та цієї Антикорупційної програми;

2. належно та сумлінно виконувати посадові обов'язки і діяти в межах наданих повноважень;

3. не використовувати службові повноваження, службову інформацію, майно та ресурси Інституту у приватних інтересах;

4. у випадках, передбачених законом, вживати заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

5. повідомляти про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень та інші порушення антикорупційного законодавства у випадках і порядку, визначених законом.

4. Антикорупційні обмеження

4.1. Працівникам Інституту не допускається використовувати службові

повноваження або пов'язані з ними можливості для одержання неправомірної вигоди, створення необґрунтованих переваг іншим особам, неправомірного впливу на прийняття рішень або задоволення приватного інтересу всупереч законодавству.

4.2. Працівники, на яких поширюються відповідні обмеження, встановлені законодавством, зобов'язані дотримуватися вимог щодо одержання подарунків, використання службової інформації, майна та інших ресурсів відповідно до закону.

4.3. Не допускається використання службового становища для неправомірного впливу на інших працівників або створення необґрунтованих переваг окремим фізичним чи юридичним особам.

5. Повідомлення про можливі порушення

5.1. Повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень та інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» здійснюються у випадках, порядку та через канали, визначені законодавством та цією Антикорупційною програмою.

5.2. Особи, які здійснюють повідомлення у порядку, визначеному законом, користуються встановленими законом гарантіями захисту викривачів.

6. Відповідальність

6.1. За вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень особи несуть відповідальність відповідно до закону.

6.2. За порушення трудових обов'язків та вимог внутрішніх актів Інституту до працівників можуть застосовуватися заходи дисциплінарної відповідальності у випадках та порядку, визначених законодавством.

Розділ VII

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

1. Загальні положення

1.1. Інститут забезпечує функціонування внутрішніх каналів повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» відповідно до вимог законодавства.

1.2. Викривач самостійно визначає, який канал повідомлення використовувати: внутрішній, регулярний або зовнішній, відповідно до вимог законодавства.

1.3. Інститут забезпечує прийняття, реєстрацію та розгляд повідомлень, поданих через внутрішні канали, відповідно до законодавства.

1.4. Особам, які здійснюють повідомлення у порядку, визначеному законом, забезпечуються передбачені законодавством гарантії захисту.

2. Канали повідомлення

2.1. Повідомлення можуть подаватися через:

1. внутрішні канали Інституту;
2. регулярні канали, визначені законодавством;
3. зовнішні канали повідомлення.

2.2. Внутрішні канали Інституту забезпечують можливість подання

повідомлень у порядку та способом, визначеними законодавством і внутрішніми актами Інституту.

2.3. Інформація про порядок подання повідомлень, функціонування внутрішніх каналів та контактні дані Уповноваженої особи оприлюднюється на офіційному вебсайті Інституту.

2.4. Повідомлення може бути подане із зазначенням авторства або анонімно у випадках та порядку, визначених законодавством.

3. Вимоги до повідомлення

3.1. Повідомлення має містити фактичні дані, які можуть бути перевірені та свідчать про можливе вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції».

3.2. За можливості у повідомленні зазначаються відомості про обставини можливого порушення, особу, яка може бути причетна до його вчинення, час, місце та інші обставини, а також додаються документи чи інші матеріали, що підтверджують повідомлену інформацію.

3.3. Подання повідомлення, яке не підтвердилося, саме по собі не може бути підставою для застосування до викривача негативних заходів впливу, якщо він мав обґрунтоване переконання, що інформація є достовірною, та діяв відповідно до вимог законодавства.

4. Розгляд повідомлень

4.1. Повідомлення, що надійшли через внутрішні канали, приймаються, реєструються та розглядаються Уповноваженою особою відповідно до законодавства та внутрішніх актів Інституту.

4.2. Під час розгляду повідомлень забезпечуються:

1. об'єктивність та неупередженість;

2. конфіденційність інформації;

3. недопущення конфлікту інтересів;

4. дотримання прав та законних інтересів осіб, яких стосується повідомлення.

4.3. Повідомлення, подане через внутрішні або регулярні канали, підлягає попередньому розгляду у строк та порядку, визначених законодавством.

4.4. За результатами попереднього розгляду вживаються заходи відповідно до законодавства, зокрема у разі встановлення ознак корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції».

4.5. Якщо розгляд повідомленої інформації не належить до компетенції Інституту, така інформація направляється відповідному органу у випадках та порядку, визначених законодавством.

5. Права та гарантії захисту викривачів

5.1. Права та гарантії захисту викривача виникають з моменту повідомлення ним інформації у порядку, визначеному Законом України «Про запобігання корупції».

5.2. Викривач має право, зокрема:

1. бути повідомленим про свої права та обов'язки;

2. подавати докази на підтвердження повідомленої інформації;

3. отримувати підтвердження прийняття та реєстрації повідомлення;

4. отримувати інформацію про стан і результати розгляду повідомлення у випадках та порядку, визначених законом;

5. на конфіденційність та анонімність у випадках, визначених законом;

6. на захист трудових та інших прав у зв'язку з повідомленням;

7. на інші права, передбачені законом.

5.3. Забороняється застосовувати до викривача та його близьких осіб негативні заходи впливу у зв'язку з повідомленням про можливі факти порушень, у тому числі звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, зміна істотних умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати та інші заходи, передбачені законом.

5.4. У разі встановлення фактів порушення гарантій захисту викривача Інститут вживає заходів у межах своїх повноважень та відповідно до законодавства.

6. Конфіденційність та захист інформації

6.1. Забороняється розголошувати інформацію про особу викривача, його близьких осіб та інші дані, які можуть ідентифікувати викривача або його близьких осіб, особам, які не залучені до розгляду, перевірки чи розслідування повідомлених фактів, крім випадків, установлених законом.

6.2. Особи, які мають доступ до інформації про повідомлення, зобов'язані забезпечувати її нерозголошення відповідно до законодавства.

6.3. Обробка та зберігання інформації, що міститься у повідомленнях, здійснюються відповідно до вимог законодавства про захист інформації та персональних даних.

7. Формування культури повідомлення

7.1. Інститут сприяє формуванню культури доброчесного повідомлення про можливі факти порушень та не допускає переслідування осіб, які добросовісно здійснюють такі повідомлення.

7.2. Уповноважена особа забезпечує інформування працівників про порядок подання повідомлень, права та гарантії викривачів, канали повідомлення та заходи їх захисту.

7.3. Інститут забезпечує навчання та інформування працівників з питань захисту викривачів і формування культури повідомлення.

8. Взаємодія з Уповноваженою особою

8.1. Працівники Інституту сприяють Уповноваженій особі у виконанні завдань щодо запобігання та виявлення корупції в межах своїх повноважень.

8.2. Не допускаються перешкоджання діяльності Уповноваженої особи, неправомірний вплив на неї, приховування інформації або втручання у розгляд повідомлень.

Розділ VIII

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

1. Загальні положення

1.1. В Інституті визначається Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції (далі — Уповноважена особа), на яку покладається організація та здійснення заходів із запобігання та виявлення корупції відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», цієї

Антикорупційної програми та інших нормативно-правових актів.

1.2. У своїй діяльності Уповноважена особа керується Конституцією України, Законом України «Про запобігання корупції», іншими законами та нормативно-правовими актами, актами Національного агентства з питань запобігання корупції, цією Антикорупційною програмою та іншими внутрішніми актами Інституту.

1.3. Уповноважена особа здійснює свої повноваження функціонально незалежно від інших структурних підрозділів та працівників Інституту.

1.4. Відповідно до статті 13-1 Закону України «Про запобігання корупції» та Типового положення про уповноважений підрозділ (уповноважену) особу з питань запобігання та виявлення корупції, затвердженого наказом НАЗК від 27 травня 2021 року № 277/21, керівник Інституту забезпечує гарантії незалежності Уповноваженої особи від впливу чи втручання у її діяльність.

1.5. Не допускається втручання у діяльність Уповноваженої особи, а також покладення на неї обов'язків, що не належать або виходять за межі її повноважень чи перешкоджають виконанню покладених на неї завдань.

1.6. Уповноважена особа несе відповідальність за належне виконання покладених на неї завдань у межах, визначених законодавством.

2. Основні завдання Уповноваженої особи

2.1. Основними завданнями Уповноваженої особи є:

1. організація та здійснення заходів щодо запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням;

2. організація роботи з оцінювання корупційних ризиків у діяльності Інституту, підготовка заходів щодо їх усунення або мінімізації та внесення відповідних пропозицій директору Інституту;

3. надання працівникам Інституту методичної та консультаційної допомоги з питань дотримання антикорупційного законодавства;

4. виявлення конфлікту інтересів та сприяння його врегулюванню;

5. організація роботи з повідомленнями про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень та інших порушень Закону України «Про запобігання корупції»;

6. здійснення повноважень у сфері захисту викривачів відповідно до законодавства;

7. організація виконання та моніторинг реалізації Антикорупційної програми;

8. формування у працівників Інституту культури доброчесності та нетерпимості до корупції.

3. Повноваження та функції Уповноваженої особи

3.1. Уповноважена особа відповідно до покладених на неї завдань:

1. розробляє проекти внутрішніх актів Інституту з питань запобігання та виявлення корупції;

2. організовує оцінювання корупційних ризиків, бере участь у підготовці заходів щодо їх усунення або мінімізації та вносить відповідні пропозиції директору Інституту;

3. забезпечує підготовку Антикорупційної програми, змін до неї, моніторинг та оцінювання її виконання;

4. готує звіти за результатами моніторингу та оцінювання виконання

Антикорупційної програми і пропозиції щодо її вдосконалення;

5. надає працівникам Інституту методичну та консультативну допомогу щодо дотримання антикорупційного законодавства, зокрема з питань конфлікту інтересів, подарунків, повідомлення про можливі порушення та захисту викривачів;

6. вживає заходів щодо виявлення конфлікту інтересів та сприяє його врегулюванню;

7. організовує роботу внутрішніх каналів повідомлення, приймає та організовує розгляд повідомлень про можливі порушення Закону України «Про запобігання корупції»;

8. здійснює перевірку повідомлень у межах повноважень та у порядку, визначеному законодавством;

9. забезпечує дотримання прав та гарантій захисту викривачів;

10. організовує та проводить навчальні й інформаційні заходи з питань запобігання та виявлення корупції;

11. взаємодіє з Національним агентством з питань запобігання корупції та іншими спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції у випадках та порядку, визначених законодавством;

12. інформує директора Інституту та у випадках, передбачених законом, Національне агентство або інших спеціально уповноважених суб'єктів про виявлені факти порушення антикорупційного законодавства;

13. здійснює інші повноваження, передбачені законодавством.

4. Права Уповноваженої особи

4.1. Для виконання покладених завдань Уповноважена особа має право:

1. отримувати від структурних підрозділів та працівників Інституту документи, інформацію, пояснення та інші матеріали, необхідні для виконання її повноважень;

2. отримувати доступ до інформації та документів з урахуванням установлених законом обмежень щодо доступу до інформації;

3. ініціювати перед директором Інституту проведення перевірок та інших заходів у межах компетенції;

4. вносити директору Інституту пропозиції щодо вдосконалення внутрішніх процедур, спрямованих на запобігання корупції;

5. брати участь у засіданнях колегіальних та інших органів Інституту з питань, що належать до її компетенції;

6. залучати за погодженням з директором Інституту працівників Інституту до виконання окремих завдань у сфері запобігання та виявлення корупції;

7. користуватися іншими правами, передбаченими законодавством.

5. Обов'язки Уповноваженої особи

5.1. Уповноважена особа зобов'язана:

1. діяти відповідно до Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів;

2. діяти незалежно, об'єктивно та неупереджено;

3. забезпечувати нерозголошення інформації з обмеженим доступом, отриманої у зв'язку з виконанням повноважень, крім випадків, установлених законом;

4. не використовувати інформацію, отриману у зв'язку з виконанням

повноважень, у приватних інтересах;

5. забезпечувати належний розгляд повідомлень про можливі порушення антикорупційного законодавства;

6. забезпечувати дотримання прав та гарантій захисту викривачів;

7. своєчасно інформувати директора Інституту про виявлені корупційні ризики, порушення антикорупційного законодавства та інші питання, що потребують реагування;

8. постійно підвищувати професійну компетентність у сфері запобігання та виявлення корупції.

6. Взаємодія Уповноваженої особи зі структурними підрозділами та працівниками Інституту

6.1. Структурні підрозділи та працівники Інституту зобов'язані сприяти Уповноваженій особі у виконанні покладених на неї завдань та надавати необхідні документи, інформацію і пояснення у встановленому порядку.

6.2. Керівники структурних підрозділів у межах компетенції:

1. забезпечують виконання заходів Антикорупційної програми;

2. сприяють виявленню та оцінюванню корупційних ризиків;

3. невідкладно інформують Уповноважену особу про обставини, що можуть свідчити про корупційні ризики або порушення антикорупційного законодавства;

4. забезпечують участь працівників у навчальних та інформаційних заходах з питань запобігання корупції.

7. Гарантії незалежності Уповноваженої особи

7.1. Уповноважена особа є функціонально незалежною під час виконання покладених на неї завдань.

7.2. Забороняється втручання у діяльність Уповноваженої особи з метою перешкоджання виконанню її повноважень, приховування інформації про можливі порушення, впливу на результати розгляду повідомлень або уникнення відповідальності за порушення антикорупційного законодавства.

7.3. Директор Інституту забезпечує належні організаційні, матеріально-технічні та інші умови для виконання Уповноваженою особою своїх повноважень.

7.4. Уповноважена особа не може бути обмежена у доступі до документів та інформації, необхідних для виконання її повноважень, крім випадків, установлених законом.

8. Звітування та оцінювання діяльності

8.1. Уповноважена особа здійснює періодичний моніторинг та оцінювання виконання Антикорупційної програми і подає директору Інституту відповідні звіти та пропозиції.

8.2. Звіт про діяльність Уповноваженої особи формується з урахуванням завдань і функцій, визначених законодавством та цією Антикорупційною програмою.

8.3. За результатами моніторингу та оцінювання Уповноважена особа вносить директору Інституту пропозиції щодо вдосконалення Антикорупційної програми, управління корупційними ризиками та інших заходів із запобігання корупції.

Розділ IX

НАВЧАННЯ, ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ТА ПОШИРЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

1. Загальні положення

1.1. Інститут забезпечує організацію навчання та інформаційно-роз'яснювальних заходів з питань запобігання і виявлення корупції з урахуванням вимог законодавства, цієї Антикорупційної програми, посадових обов'язків працівників та специфіки діяльності Інституту.

1.2. Навчання та інформування працівників спрямовані на забезпечення знання і практичного застосування вимог антикорупційного законодавства, зокрема щодо:

- запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- обмежень і заборон, установлених законодавством;
- повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень;
- прав та гарантій захисту викривачів;
- виконання вимог цієї Антикорупційної програми.

2. Організація навчання та інформування

2.1. Організацію навчання та інформаційно-роз'яснювальних заходів здійснює Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції.

2.2. Уповноважена особа:

- визначає тематику навчання з урахуванням змін законодавства, корупційних ризиків та специфіки діяльності Інституту;
- організовує проведення навчальних та інформаційних заходів;
- забезпечує поширення актуальної інформації з питань запобігання корупції;
- веде облік проведених заходів.

2.3. До проведення навчальних заходів можуть залучатися працівники Інституту, представники державних органів та інші фахівці у сфері запобігання корупції.

2.4. Працівники Інституту мають право звертатися до Уповноваженої особи за консультаціями та роз'ясненнями щодо застосування антикорупційного законодавства.

3. Специфіка навчання в Інституті

3.1. Під час навчання враховується специфіка діяльності Інституту у сфері правової науки, підготовки наукових кадрів та науково-правової й експертної діяльності.

3.2. Особлива увага приділяється питанням запобігання конфлікту інтересів, забезпечення об'єктивності під час конкурсних, атестаційних та інших процедур, діяльності колегіальних органів, підготовки наукових і експертних матеріалів, а також прийняття кадрових, управлінських та фінансово-господарських рішень.

4. Інформування та навчання новоприйнятих працівників

4.1. Інститут забезпечує ознайомлення новоприйнятих працівників із вимогами цієї Антикорупційної програми, основними вимогами антикорупційного законодавства, правилами професійної поведінки та порядком повідомлення про можливі порушення.

4.2. У разі необхідності працівникам надаються індивідуальні

консультації з питань запобігання корупції.

5. Оцінювання ефективності

5.1. Уповноважена особа періодично оцінює ефективність навчальних та інформаційних заходів з урахуванням змін законодавства, результатів оцінювання корупційних ризиків, виявлених порушень та практики застосування антикорупційного законодавства.

5.2. За результатами оцінювання Уповноважена особа вносить директору Інституту пропозиції щодо вдосконалення тематики, формату та періодичності навчання.

Розділ X

МОНІТОРИНГ, ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ ВИКОНАННЯ ТА ПЕРЕГЛЯД АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

1. Загальні положення

1.1. Моніторинг, оцінювання стану виконання та перегляд Антикорупційної програми здійснюються з метою забезпечення її ефективної реалізації, своєчасного виявлення недоліків та вдосконалення заходів із запобігання і виявлення корупції.

1.2. Моніторинг виконання Антикорупційної програми здійснюється Уповноваженою особою на постійній основі та включає аналіз стану виконання передбачених Програмою заходів, їх своєчасності та результативності.

1.3. Під час моніторингу та оцінювання враховуються результати управління корупційними ризиками, інформація про виявлені порушення антикорупційного законодавства, результати розгляду повідомлень про можливі порушення, зміни законодавства, організаційної структури та напрямів діяльності Інституту.

2. Моніторинг виконання Антикорупційної програми

2.1. Координацію моніторингу виконання Антикорупційної програми здійснює Уповноважена особа.

2.2. Уповноважена особа:

1. аналізує стан виконання заходів Антикорупційної програми та плану заходів щодо її реалізації;

2. отримує від структурних підрозділів та працівників Інституту інформацію, необхідну для проведення моніторингу;

3. оцінює стан виконання заходів щодо управління корупційними ризиками;

4. готує пропозиції щодо вдосконалення антикорупційних заходів;

5. інформує директора Інституту про результати моніторингу.

2.3. Керівники структурних підрозділів забезпечують своєчасне надання Уповноваженій особі інформації про виконання заходів, відповідальними за які вони є.

3. Оцінювання виконання Антикорупційної програми

3.1. Оцінювання виконання Антикорупційної програми здійснюється з урахуванням своєчасності, повноти та результативності виконання передбачених нею заходів, а також їх впливу на запобігання та мінімізацію корупційних ризиків.

3.2. За результатами оцінювання визначається необхідність

удосконалення окремих заходів, зміни їх строків, відповідальних осіб або внесення змін до Антикорупційної програми.

4. Звітування

4.1. За результатами моніторингу та оцінювання Уповноважена особа готує інформацію про стан виконання Антикорупційної програми та подає її директору Інституту.

4.2. Інформація про стан виконання Антикорупційної програми може містити відомості про виконані та невиконані заходи, виявлені проблеми, результати управління корупційними ризиками та пропозиції щодо вдосконалення антикорупційних заходів.

4.3. Інформація про реалізацію Антикорупційної програми оприлюднюється Інститутом у випадках та порядку, визначених законодавством та цією Програмою, з дотриманням вимог щодо захисту інформації з обмеженим доступом.

5. Перегляд Антикорупційної програми

5.1. Антикорупційна програма переглядається у разі:

1. внесення змін до законодавства, що впливають на діяльність Інституту у сфері запобігання корупції;

2. змін в організаційній структурі, функціях або напрямках діяльності Інституту;

3. виявлення нових корупційних ризиків;

4. виявлення за результатами моніторингу або оцінювання недоліків у системі управління корупційними ризиками;

5. необхідності врахування результатів практичного застосування Антикорупційної програми;

6. в інших випадках, передбачених законодавством або цією Програмою.

5.2. Перегляд Антикорупційної програми може передбачати внесення змін до її положень, заходів, строків виконання, відповідальних осіб та інших складових.

5.3. Пропозиції щодо перегляду Антикорупційної програми можуть подаватися директором Інституту, Уповноваженою особою, керівниками структурних підрозділів та іншими працівниками Інституту в межах їх повноважень.

5.4. Підготовку пропозицій щодо внесення змін до Антикорупційної програми забезпечує Уповноважена особа з урахуванням результатів моніторингу, оцінювання та управління корупційними ризиками.

6. Відкритість інформації

6.1. Інститут забезпечує доступ до інформації про свою антикорупційну діяльність у випадках та порядку, визначених законодавством.

6.2. На офіційному вебсайті Інституту розміщується чинна Антикорупційна програма та інформація про Уповноважену особу і визначені Інститутом канали повідомлення про можливі порушення, якщо інше не встановлено законодавством.

Розділ XI

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Антикорупційна програма Інституту на 2026–2030 роки набирає чинності з дня її затвердження у встановленому порядку.

11.2. Антикорупційна програма є обов'язковою для виконання працівниками Інституту та іншими особами в частині, що стосується їх діяльності в Інституті, у випадках, визначених законодавством та цією Програмою.

11.3. Антикорупційна програма застосовується у взаємозв'язку із законодавством України, нормативними документами Національної академії наук України, Статутом Інституту та іншими внутрішніми актами Інституту.

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

11.5. Працівники Інституту ознайомлюються з Антикорупційною програмою під час прийняття на роботу та в разі внесення до неї змін, що стосуються їхніх прав, обов'язків або виконання ними посадових обов'язків.

11.6. Контроль за виконанням Антикорупційної програми здійснюється директором Інституту та Уповноваженою особою відповідно до визначених законодавством, Статутом Інституту та цією Програмою повноважень.

11.7. Працівники Інституту зобов'язані сприяти реалізації заходів, передбачених Антикорупційною програмою, та не перешкоджати діяльності Уповноваженої особи.

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

11.9. Після закінчення строку дії Антикорупційної програми результати її виконання та оцінювання корупційних ризиків враховуються під час підготовки наступної антикорупційної програми.

11.10. Невід'ємними складовими Антикорупційної програми є документи та матеріали, визначені нею та законодавством України.

Додаток 1. Карта корупційних ризиків у діяльності НДІ інтелектуальної власності НАПрН України.

Додаток 2. План заходів із реалізації Антикорупційної програми НДІ інтелектуальної власності НАПрН України на 2026–2030 роки.

Додаток 1
КАРТА КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ
у діяльності НДІ інтелектуальної власності НАПрН України

1. Загальні положення

Карта корупційних ризиків є складовою Антикорупційної програми НДІ інтелектуальної власності НАПрН України України на 2026–2030 роки та визначає основні напрями діяльності, у яких можуть виникати корупційні ризики, причини їх виникнення, можливі наслідки та заходи щодо їх мінімізації.

Карта сформована з урахуванням специфіки діяльності Інституту як державної наукової установи юридичного профілю, що здійснює діяльність у сфері інтелектуальної власності, зокрема особливостей:

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

I. Підготовка наукових кадрів

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

II. Діяльність Вченої ради та інших колегіальних органів

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

III. Кадрові процедури

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

IV. Науково-правова, експертна та консультативна діяльність

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

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

V. Управлінські та кадрові рішення

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

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

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

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

VI. Матеріальне стимулювання та заохочення працівників

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

VII. Закупівельна діяльність, договірна робота та використання бюджетних коштів

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

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

VIII. Управління державним майном та матеріальними ресурсами

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

ІХ. Робота зі службовою інформацією та інформаційними ресурсами

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

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

Х. Організація антикорупційного контролю та актуалізація внутрішніх документів

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

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

Додаток 2

План заходів із реалізації Антикорупційної програми НДІ інтелектуальної власності НАПрН України на 2026–2030 роки

I. Заходи щодо організації системи запобігання корупції

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
1.	Забезпечення реалізації Антикорупційної програми Інституту та координація заходів із її виконання	2026-2030 роки, постійно	Директор Інституту, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції	Забезпечено функціонування системи запобігання корупції
2.	Проведення моніторингу змін законодавства у сфері запобігання корупції та підготовка пропозицій щодо приведення внутрішніх документів Інституту у відповідність із законодавством	Постійно	Уповноважена особа	Актуалізація внутрішніх нормативних актів
3.	Забезпечення діяльності Уповноваженої особи та створення належних організаційних умов для виконання нею повноважень	Постійно	Директор Інституту	Забезпечення ефективної роботи антикорупційного напрямку

II. Управління корупційними ризиками

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

III. Запобігання корупційним ризикам під час підготовки наукових кадрів

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
7.	Аналіз процедур підготовки наукових кадрів щодо наявності корупційних ризиків	2026-2030 роки, періодично	Учений секретар, керівники відповідних структурних підрозділів, Уповноважена особа	Виявлення та мінімізація можливих ризиків
8.	Забезпечення дотримання принципів об'єктивності та неупередженості під час	Постійно	Особа, залучені до підготовки наукових кадрів	Недопущення необґрунтованих переваг

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

IV. Запобігання конфлікту інтересів

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

V. Навчання та формування антикорупційної культури

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

VI. Повідомлення про порушення та захист викривачів

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

VIII. Забезпечення прозорості управлінських процесів

№	Зміст заходу	Строки виконання	Відповідальні особи	Очікувані результати
19.	Аналіз внутрішніх нормативних актів Інституту щодо можливих корупційних ризиків	Постійно	Уповноважена особа	Підготовлені пропозиції щодо вдосконалення актів
20.	Забезпечення прозорості кадрових процедур та діяльності колегіальних органів	Постійно	Директор Інституту, керівники структурних підрозділів	Дотримання встановлених процедур
21.	Контроль за дотриманням вимог законодавства під час використання бюджетних коштів та державного майна	Постійно	Відповідальні структурні підрозділи	Забезпечено належне використання ресурсів
22	Проведення правового моніторингу законодавства та практики застосування нормативно-правових актів у сфері запобігання корупції, у тому числі актів Національного агентства з питань запобігання корупції, судової практики та інших джерел правозастосування, з метою врахування отриманих результатів у внутрішній антикорупційній політиці Інституту	Постійно	Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції, за потреби — структурні підрозділи Інституту	Забезпечено актуальність внутрішніх антикорупційних процедур; підготовлено пропозиції щодо вдосконалення Антикорупційної програми та внутрішніх нормативних актів Інституту
23	Використання наукового потенціалу Інституту для вдосконалення внутрішніх механізмів запобігання корупції, підготовки пропозицій щодо оптимізації процедур управління корупційними ризиками та розвитку антикорупційної культури	2026-2030 роки, у разі необхідності	Директор Інституту, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції, наукові працівники Інституту	Підготовлено науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення системи запобігання корупції; забезпечено врахування наукових підходів у внутрішній антикорупційній політиці