

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказ Національної соціальної
сервісної служби України

Л.О.Ов.Л.Л. № 66

Положення щодо формування Національною соціальною сервісною службою України культури повідомлення викривачами про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції»

I. Загальні положення

1. Це Положення розроблено з метою формування культури викривачів повідомляти про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції».

2. Національна соціальна сервісна служба України заохочує викривачів та сприяє їм у повідомленні про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції».

3. Це Положення поширюється на всіх працівників апарату Національної соціальної сервісної служби України.

4. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

- 1) Нацсоцслужба – Національна соціальна сервісна служба України;
- 2) Закон – Закон України «Про запобігання корупції»;
- 3) корупційні правопорушення – діяння, що містять ознаки корупції, вчинені особою, зазначеною у ч.1 ст. 3 Закону, за які законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;
- 4) пов'язане з корупцією правопорушення - діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені цим Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, зазначеною у ч. 1 ст. 3 цього Закону, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;
- 5) повідомлення - повідомлення, що містить фактичні дані, зокрема про обставини корупційних правопорушень або правопорушень, пов'язаних з корупцією, інших порушень Закону, вчинених працівниками Нацсоцслужби, місце, час їх вчинення та інші дані, які можуть бути перевірені;
- 6) працівники Нацсоцслужби:
 - 5.1 Голова, заступник голови Нацсоцслужби;
 - 5.2 особи, які перебувають у трудових відносинах, проходять службу чи навчання в Нацсоцслужбі;

5.3 особи, які взаємодіють з Нацсоцслужбою під час здійснення професійної, господарської, громадської та наукової діяльності;

5.4 особи, які беруть з участь у передбачених законодавством процедурах, які є обов'язковими для початку діяльності в Нацсоцслужбі;

б) Уповноважений підрозділ - Сектор з питань запобігання та виявлення корупції;

Інші терміни вживаються у значеннях, наведених у законах України "Про запобігання корупції", "Про інформацію", "Про звернення громадян", "Про доступ до публічної інформації", "Про захист персональних даних".

5. Це Положення відповідно до Закону регламентує:

- 1) мету формування культури повідомлення викривачів в Нацсоцслужбі;
- 2) правову основу формування культури повідомлення;
- 3) механізми формування культури повідомлення викривачів в Нацсоцслужбі;
- 4) організаційні засади щодо формування культури повідомлення викривачів.

II. Мета формування культури повідомлення викривачів в Нацсоцслужбі

1. Метою формування культури викривачів виявляти та повідомляти про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону, вчинені іншими працівниками Нацсоцслужби є культура доброчесності працівників, зменшення негативних настроїв та створення запиту на стратегію доброчесної поведінки, що сприятиме формуванню поваги до викривачів, як сталої норми та частини корпоративної культури Нацсоцслужби.

III. Правова основа формування культури повідомлення

1. Правову основу формування культури повідомлення викривачів складають Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції, Кримінальна конвенція Ради Європи про боротьбу з корупцією, Цивільна конвенція Ради Європи про боротьбу з корупцією, Закон.

Крім того, враховуючи євроатлантичні інтеграції та євроінтеграційний вектор розвитку України, при розробці даного положення врахована Директива (ЄС) 2019/1937 Європейського Парламенту і Ради Європи ЄС від 23.10.2019 «Про захист осіб, які повідомляють про порушення законодавства Союзу».

2. Нацсоцслужба формує нульову толерантність до корупції серед працівників шляхом проведення активної комунікаційної та просвітницької діяльності одночасно з реалізацією антикорупційних заходів, передбачених

Антикорупційною програмою Нацсоцслужби та Антикорупційною стратегією.

IV. Механізми формування культури повідомлення

Механізми формування культури реалізуються у таких формах:

- формування сприятливого середовища для викривачів у середині Нацсоцслужби;
- розробка методичних матеріалів щодо етичної поведінки в установі, зокрема формування поваги до викривачів, як відповідальних громадян;
- проведення внутрішніх навчань з питань формування культури повідомлення;
- систематичне проведення просвітницьких заходів спрямованих на формування культури повідомлення викривачів.

Крім того, усвідомлюючи важливість дотримання працівниками корпоративної культури та доброчесності, як сталої та свідомої поведінки, Нацсоцслужба розробляє «Кодекс корпоративної культури».

V. Організаційні засади щодо формування культури повідомлення

1. Голова Нацсоцслужби організовує та контролює роботу щодо формування культури повідомлення про корупцію.

2. Організаційне забезпечення формування культури повідомлення здійснює Уповноважений підрозділ.

3. Нацсоцслужба здійснює заходи формування культури повідомлень шляхом:

- надання методичної допомоги, консультацій, проведення внутрішніх навчань щодо формування культури повідомлення викривачів;
- розміщення на офіційному веб - сайті інформації про внутрішні та регулярні канали для повідомлень.

4. Уповноважений підрозділ здійснює організацію заходів з формування культури повідомлення шляхом:

- проведення послідовної та систематичної роботи щодо запобігання корупції всередині органу;
- неприпустимості всіх видів корупційних практик всередині органу;
- об'єктивного та неупередженого реагування на кожне обґрунтоване повідомлення про корупцію;
- забезпечення невідворотності відповідальності у випадку виявлення порушень;
- забезпечення конфіденційності при взаємодії із викривачами;
- прийняття найбільш сприятливого для викривача рішення у повсякденній діяльності Нацсоцслужби в межах дискреційних повноважень;

- негайного реагування на всі негативні заходи впливу або загрозу їх застосування щодо викривачів;

- інформування працівників Нацсоцслужби про виявлені факти за повідомленнями працівників, у тому числі наголошуючи на важливості їх участі у такому виявленні (за умови дотримання конфіденційності) та проведення конструктивного діалогу з трудовим колективом щодо шляхів попередження таких ситуацій у майбутньому.

Уповноважений підрозділ не менше, ніж 2 рази на рік проводить навчальні заходи щодо формування культури викривання та поваги до викривачів.

5. Моральне стимулювання може здійснюватися шляхом застосування заходів заохочення, передбачених нормами відповідного законодавства, без розкриття у внутрішньому документі (наказі) про застосування заходу заохочення дійсних підстав, за винятком випадків, коли викривач надав письмову згоду на розкриття інформації про його особу.

Моральне заохочення ґрунтується на особистій заінтересованості викривача у визнанні його ролі у викритті корупції, високої оцінки його вчинку та заслуг у колективі, зокрема шляхом ініціювання вручення йому подяки, відзнаки, грамоти тощо, за особистий внесок у розкритті та повідомленні про вчинення корупційного та/або пов'язаного з корупцією правопорушення іншим працівником Нацсоцслужби, попередження настання негативних наслідків та недопущенні подібних вчинків в майбутньому.

6. З метою формування культури повідомлення уповноважений підрозділ розробляє:

- кодекс (стандарт) етичної поведінки працівників Нацсоцслужби;
- пам'ятку щодо етичної поведінки в Нацсоцслужбі (додаток 1);
- пам'ятку щодо правового статусу, прав та гарантій захисту викривача (додаток 2);
- пам'ятку щодо порядку отримання викривачем безоплатної вторинної правової допомоги (додаток 3);
- пам'ятку щодо каналів повідомлення в Нацсоцслужбі (додаток 4).

VII. Проведення аналізу та самооцінки успішності формування культури повідомлення

1. Нацсоцслужба щороку проводить аналіз стану культури повідомлення, що забезпечується уповноваженим підрозділом.

Про результати аналізу уповноважений підрозділ доповідає Голові Нацсоцслужби до 31 січня року, наступного за звітним.

2. При проведенні аналізу застосовуються такі індикатори:

- кількість навчальних заходів, спрямованих на формування поваги до викривачів, проведених в Нацсоцслужбі;

- кількість працівників Нацсоцслужби, які пройшли навчання, організоване уповноваженим підрозділом;
- кількість поширених методичних матеріалів (пам'яток), підготовлених уповноваженим підрозділом;
- кількість звернень щодо порушення прав викривачів через здійснене повідомлення;
- кількість повідомлень від викривачів;
- кількість та види застосованих заохочень.

**Завідувач Сектору з питань
запобігання та виявлення корупції**



Ірина СЛАЦОВА