

ЗАТВЕРДЖУЮ

Виконуючий обов'язки директора
Державного підприємства
«Державний науково-дослідний
та проектно-вишукувальний інститут
«НДПРОЕКТРЕКОСТРУКЦІЯ»

Артем ПЛАКУНОВ

«___» січня 2024 року

Звіт
за результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності
Державного підприємства «Державний науково-дослідний
та проектно-вишукувальний інститут «НДПРОЕКТРЕКОСТРУКЦІЯ»
за 2023 рік

Комісія з оцінки корупційних ризиків в Інституті, яка призначена наказом директора Державного підприємства «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДПРОЕКТРЕКОСТРУКЦІЯ» від 24.01.2022 року № 6 «Про створення комісії з оцінки корупційних ризиків в Інституті», провела аналіз корупційних ризиків та зробила висновки.

Одним із основних напрямків у сфері запобігання корупції є виявлення корупційних ризиків, які можуть виникнути в діяльності працівників Державного підприємства «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДПРОЕКТРЕКОСТРУКЦІЯ» (далі - Інститут), а також усунення умов та причин виникнення цих ризиків.

За поширеністю корупційні ризики в діяльності працівників Інституту можна розташувати в наступному порядку:

- не доброчесність працівників;
- виникнення конфлікту інтересів;
- безконтрольність з боку керівництва;

Державне підприємство «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДПРОЕКТРЕКОСТРУКЦІЯ» активно проводить роботу щодо запобігання та виявлення корупції, усунення передумов для її виникнення.

Однак, незнання та нерозуміння умов і обставин, за яких виникає та розвивається корупція, створює перешкоди на шляху ефективного запобігання цього негативного соціального явища. Раціональне планування заходів протидії корупції завжди має відбуватися при чіткому розумінні всього спектру корупційних ризиків.

Здійснення об'єктивної оцінки корупційних ризиків у діяльності Інституту є необхідним кроком у запобіганні порушень антикорупційного законодавства його працівниками.

Оцінка корупційних ризиків дозволить забезпечити відповідність антикорупційних заходів специфіці діяльності Інституту та сприятиме раціональному

використанню ресурсів, які виділяються на проведення роботи з попередження корупції.

На виконання Антикорупційної програми Державного підприємства «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДІПРОЕКТРЕКОСТРУКЦІЯ», затвердженої виконуючим обов'язки директора Інституту від 24.07.2023 року, відповідно до вимог Методології оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади, затвердженої рішенням НАЗК від 02.12.2016р. № 126, в Інституті проведено оцінку корупційних ризиків.

Ідентифіковано корупційні ризики в діяльності Інституту, здійснено опис та проведено їх оцінку.

1. Загальні положення

Цей Звіт за результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності Державного підприємства «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДІПРОЕКТРЕКОСТРУКЦІЯ» за 2023 рік з оцінки корупційних ризиків у діяльності Інституту (далі – Звіт) визначає:

- поняття «корупційні ризики»;
- способи виявлення корупційних ризиків, які можуть виникнути в діяльності посадових осіб Інституту;
- причини, що породжують корупційні ризики у діяльності посадових осіб Інституту;
- сфери діяльності Інституту з найбільшими корупційними ризиками;
- управління корупційними ризиками (заходи протидії та запобігання корупційним ризикам).

Системна робота з виявлення корупційних ризиків здійснюється з метою зменшення проявів корупції та її наслідків через реалізацію нормативно-правових, організаційних та інших заходів.

Основними завданнями Звіту є:

- окреслене коло причин і умов, що можуть породжувати корупцію;
- профілактика корупційних правопорушень, мінімізація проявів корупції, формування серед працівників нетерпимого, негативного ставлення до корупції як до суспільно-небезпечного явища;
- створення ефективної системи запобігання та виявлення корупції;
- забезпечення поінформованості працівників про здійснення заходів щодо запобігання корупційним правопорушенням та правопорушенням, пов'язаних з корупцією.

Метою виявлення та оцінки корупційних ризиків є визначення конкретних бізнес-процесів і ділових операцій в діяльності Інституту, при реалізації яких існує висока ймовірність скоєння працівниками корупційних правопорушень та/або правопорушень, пов'язаних з корупцією.

2. Поняття корупційних ризиків та алгоритм дій щодо їх виявлення і управління ними

Під корупційними ризиками розуміються нормативно-правові, адміністративні, організаційні, а також інші фактори (чинники, умови) у діяльності посадових осіб

Інституту, що сприяють або можуть сприяти вчиненню корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією.

Робота з корупційними ризиками побудована в наступній послідовності:

- ідентифікація корупційних ризиків;
- оцінка корупційних ризиків;
- управління корупційними ризиками;
- розробка антикорупційних програм та планів, а також контроль за їх реалізацією.

Ідентифікація корупційних ризиків – це процес виявлення, усвідомлення та розуміння корупційних ризиків працівниками Інституту.

Оцінка корупційних ризиків полягає у визначенні потенційних та реальних наслідків для певних сфер діяльності Інституту у разі недотримання працівниками вимог антикорупційного законодавства. Крім того, при оцінці корупційних ризиків може визначати ймовірність їх виникнення в діяльності структурного підрозділу чи Інституту в цілому.

Управління корупційними ризиками – це визначення та відбір найбільш ефективних заходів протидії та запобігання корупційним правопорушенням та правопорушенням, пов'язаних з корупцією в Інституті.

На стадії планування та контролю реалізації відповідних антикорупційних програм та планів проводиться розробка подальших кроків Інституту щодо ідентифікації, оцінки та управління корупційними ризиками, здійснюється аналіз ефективності запроваджених раніше заходів протидії та запобігання корупційним правопорушенням та правопорушенням, пов'язаних з корупцією, та здійснюється контроль за їх виконанням.

При практичному аналізі окремих сфер та видів діяльності Інституту, залежно від конкретних обставин, можуть застосовуватися й інші, відмінні від зазначених у Звіті, способи виявлення корупційних ризиків, розроблятися й використовуватися специфічні методи їх попередження та усунення (мінімізації), більш характерні для певної, конкретної сфери діяльності кожного структурного підрозділу та філії Інституту.

3. Способи виявлення корупційних ризиків, які застосовувались при оцінці

Проведений ґрунтовний аналіз наступних складових:

- попередня діяльність структурних підрозділів та філій Інституту з метою виявлення заходів, процедур та рішень, які могли стати причиною вчинення працівниками корупційних правопорушень та/або правопорушень, пов'язаних з корупцією;
- попередня діяльність структурних підрозділів з метою виявлення заходів, процедур та рішень, які були спрямовані на усунення (мінімізацію) передумов до вчинення корупційних правопорушень та/або правопорушень, пов'язаних з корупцією;
- результати зовнішніх та внутрішніх перевірок, службових розслідувань, що полягає в аналізі актів, довідок та інших документально оформлених результатів проведених заходів, зокрема, наданих рекомендацій, у сферах, де виявлені порушення відповідних нормативних вимог та їх теперішній стан, на предмет ймовірності вчинення (сприяння вчиненню) корупційних правопорушень та/або правопорушень, пов'язаних з корупцією;

- листи, звернення, скарги, які надійшли від фізичних та юридичних осіб, що містять інформацію про сфери та напрями діяльності Інституту, в яких можливе вчинення корупційних правопорушень;

- нормативні та організаційно-розпорядчі документи, що регулюють діяльність структурних підрозділів та окремі процедури, на предмет наявності в них положень, що можуть сприяти вчиненню корупційних правопорушень та/або правопорушень, пов'язаних з корупцією;

- характер та обсяг повноважень посадових осіб Інституту, що передбачає вивчення посадових інструкцій таких осіб, а також їх співставлення з реальним обсягом компетенції та здійснюваною діяльністю.

При використанні зовнішніх ресурсів здійснено:

- аналіз зовнішнього досвіду, що полягає у вивченні стану реалізації процедур, спрямованих на виявлення та запобігання корупції, що здійснюються іншими підприємствами та державними органами;

- аналіз способів та позитивних практик управління корупційними ризиками, їх усунення (мінімізації) іншими підприємствами;

- моніторинг повідомлень у засобах масової інформації про недоліки певних процедур, корупційні схеми, недоброчесну поведінку посадових осіб Інституту.

4. Опис ідентифікованих корупційних ризиків та пропозиції щодо заходів із їх усунення

4.1. Професійний відбір і комплектування кадрами

Кадри є основним ресурсом Інституту, що визначає в першу чергу успіх його діяльності. А тому відбір кадрів – це одна з найважливіших управлінських функцій, що визначає подальшу долю Інституту, без якої неможливо реалізувати інші функції управління.

Відбір кадрів – це процедура підбору кандидатів із загальної кількості претендентів на вакантну посаду, диференціації кандидатів за ступенем їх відповідності майбутній діяльності та прийняття рішення про придатність або відвід кандидатів.

Варто відзначити, що система відбору керівного складу, а також працівників, повинна бути відкритою, щоб кожен претендент мав можливість взяти участь у відборі на заміщення вакантних посад. При цьому, обов'язковим критерієм відбору кадрів повинна бути наявність у претендентів на посаду спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду роботи у відповідній сфері, високі морально-етичні якості.

Типові ризики:

- не проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад (кулуарне призначення, тобто без застосування прозорих і зрозумілих процедур з рівними умовами для всіх потенційних кандидатів);

- неповідомлення претендентом на зайняття вакантної посади про потенційний чи реальний конфлікт інтересів;

- подання претендентом на посаду недостовірних відомостей.

Рекомендовані способи усунення:

- проводити конкурсний відбір на посади працівників Інституту;

- залучати до цього процесу фахівця з питань запобігання і протидії корупції;

- попереджати претендентів на посаду про відповідальність за подання недостовірних відомостей про себе;

- здійснювати перевірку достовірності наданих претендентом на посаду відомостей про себе з оригіналами або завіреними копіями відповідних документів, а також його відповідності кваліфікаційним вимогам;

- поширювати інформацію про вакантні посади, шляхом її розміщення на офіційному сайті Інституту для забезпечення відповідності претендентів встановленим критеріям та залучення до участі у відборі більшого кола підготовлених осіб.

4.2. Робота з персоналом

Робота з персоналом – це всі управлінські дії, що прямо впливають на працівників Інституту.

Типові ризики:

- привілейоване чи завідомо упереджене ставлення до окремих працівників;
- застосування репресивних заходів впливу (переведення, зміна умов праці тощо) щодо осіб, які надають допомогу в запобіганні і протидії корупції (викривачів);
- приховування не етичної поведінки підлеглих;
- одержання посадовими особами Інституту подарунків від підлеглих.

Рекомендовані способи усунення:

- забезпечити наявність та дієвість каналів для інформування працівниками Інституту про відомі їм факти вчинення корупційних правопорушень або правопорушень, пов'язаних з корупцією;
- проводити навчання та підвищення кваліфікації керівників з питань управлінської діяльності;
- забезпечити посилений контроль щодо працівників, діяльність яких пов'язана з підвищеним корупційним ризиком;
- проводити періодичні анонімні опитування (анкетування) серед працівників з метою визначення рівня задоволеності роботою та загального рівня етики поведінки;
- посилити діяльність всіх посадових осіб, які в тій чи іншій мірі відповідають за контроль та забезпечення виконання заходів щодо запобігання, протидії і виявлення корупції та дотриманням правил етичної поведінки.

4.3 Управління зв'язками з іншими підприємствами, установами та організаціями

Окрему групу корупційних ризиків становлять ті, що виникають у сфері зовнішньої діяльності Інституту, тобто у його взаємовідносинах з іншими підприємствами, установами, організаціями або державними органами.

Типові ризики:

- приховування посадовою особою Інституту, неформальних зв'язків з суб'єктом господарювання, з яким інститут перебуває у договірних відносинах, або має намір укласти договір (контракт);
- сприяння посадовою особою Інституту окремим суб'єктам господарювання при здійсненні господарської діяльності.

Рекомендовані способи усунення:

- запровадити облік фінансових інтересів (зокрема, наявних корпоративних прав) посадових осіб, на основі відомостей, що містяться у деклараціях про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру (з 2017 року – деклараціях осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування);

- забезпечити фіксацію та зберігання усієї документації в рамках процедури замовлення робіт (послуг);
- забезпечити охорону конфіденційної інформації, узгодити між зацікавленими суб'єктами господарювання правила її охорони;
- забезпечити укладення чітких та належно структурованих договорів (контрактів);
- провести оцінку корупційних ризиків та визначити заходи з їх усунення перед укладенням договору (контракту);
- забезпечити належний фінансовий облік та періодичне проведення аудиту діяльності Інституту.

4.4. Конфлікт інтересів

Особливу увагу в діяльності посадових осіб Інституту необхідно приділяти запобіганню та врегулюванню конфлікту інтересів.

Відповідно до ст. 1 Закону «Про запобігання корупції»:

- **потенційний конфлікт інтересів** – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;
- **реальний конфлікт інтересів** – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Важливим є те, що наявність конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь та є по суті їх передумовою. Тому законодавством передбачено низку положень щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Так, для посадових осіб юридичних осіб публічного права, Законом України «Про запобігання корупції» передбачені наступні обов'язки, спрямовані на запобігання та врегулювання конфлікту інтересів:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вживати заходів для врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника.

Наведене означає, що, насамперед, необхідно запобігати виникненню конфлікту інтересів. Тому хибною є практика свідомого створення посадовою особою Інституту обставин конфлікту інтересів, а в подальшому вжиття заходів щодо його врегулювання.

В результаті перед Інститутом, який планує вжити заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, стоїть складне завдання дотримання балансу між інтересами Інституту та інтересами його працівників.

З одного боку, працівники Інституту мають право у вільний від основної роботи час займатися будь-якою не забороненою законом діяльністю, вступати у майнові відносини тощо. З іншого боку, така приватна діяльність працівників, а також наявні

у працівників сімейні та інші особисті відносини можуть суперечити інтересам Інституту.

Тому основним завданням діяльності Інституту щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів має стати обмеження та усунення впливу приватного інтересу працівників на реалізацію ними трудових функцій, зокрема, щодо прийняття ділових рішень, а не обов'язкова ліквідація обставин, що призводять до наявності конфлікту інтересів.

Шляхи врегулювання конфлікту інтересів визначені статтею 29 Закону України «Про запобігання корупції»:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

При вирішенні наявного конфлікту інтересів слід обирати найбільш м'який захід врегулювання з усіх можливих, з урахуванням існуючих обставин. Більш жорсткі заходи слід використовувати у разі, коли це викликано реальною необхідністю або у випадку, якщо більш м'які заходи виявилися недостатньо ефективними.

В основу роботи з управління конфліктом інтересів (запобігання, врегулювання) слід покласти наступні **принципи**:

- індивідуальний розгляд і оцінка матеріальних та репутаційних ризиків для Інституту при виявленні кожного конфлікту інтересів та його врегулювання;
- конфіденційність процесів розкриття відомостей про конфлікт інтересів та його врегулювання;
- дотримання балансу інтересів Інституту і працівника при врегулюванні конфлікту інтересів;
- захист працівника від переслідування у зв'язку з повідомленням про конфлікт інтересів у іншого працівника Інституту.

Типові ризики:

- неповідомлення посадовою особою Інституту свого безпосереднього керівника про конфлікт інтересів та прийняття ним рішень в умовах його наявності;
- використання посадовою особою Інституту повноважень для отримання матеріальної або іншої особистої вигоди для себе чи інших осіб;
- використання посадовою особою повноважень з метою негативного впливу на осіб, щодо яких у них неприємне (упереджене) ставлення;
- вимагання неправомірної вигоди за вчинення (невчинення) певних дій;
- навмисне приховування конфлікту інтересів;
- неправомірне сприяння окремим фізичним (юридичним) особам чи їх об'єднанням.

Рекомендовані способи усунення:

- розробити методичні рекомендації з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб Інституту, у яких навести типові

приклади ситуацій конфлікту інтересів, визначити примірний алгоритм дій, спрямованих на його виявлення та врегулювання;

- забезпечити контроль за своєчасністю повідомлення посадовою особою Інституту свого безпосереднього керівника про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- здійснювати регулярний збір інформації про конфлікт інтересів у працівників Інституту;
- забезпечити безумовне притягнення до відповідальності працівників Інституту у разі неповідомлення ними у встановлених законом випадках та порядку про наявність реального конфлікту інтересів.

4.5. Отримання подарунків

Відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» **подарунком** є грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

Посадовим особам Інституту слід відмовлятися від отримання подарунку, якщо існує ймовірність того, що:

- такий подарунок пов'язаний з перебуванням особи на посаді в Інституті;
- це може викликати конфлікт інтересів;
- це спричинить дискредитацію Інституту чи може завдати шкоду його репутації.

При цьому, посадові особи Інституту можуть приймати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, у межах визначених Законом України «Про запобігання корупції».

Обов'язковою умовою прийняття подарунку та проявів гостинності є те, що такі подарунки та прояви гостинності не є постійними (систематичними) і не впливатимуть на прийняття (утримання від прийняття) посадовою особою Інституту рішень у зв'язку із здійсненням нею своїх посадових повноважень.

Типові ризики:

- використання традиції вітати посадових осіб Інституту з нагоди особистих та професійних свят;
- відсутність належного контролю за дотриманням норм Закону України «Про запобігання корупції» щодо відмови від одержання подарунків, а також декларування отриманих подарунків;
- виникнення конфлікту інтересів внаслідок одержання подарунку.

Рекомендовані способи усунення:

- запровадити облік (реєстр) пропонування та наданих посадовим особам Інституту подарунків, одержаних як прояви гостинності або як дарунки для Інституту;
- усунути (мінімізувати) особисті, неформальні (позаробочі) контакти посадових осіб Інституту з представниками підприємств, установ, організацій з якими Інститут співпрацює.

4.6. Управління інформацією

Відповідно до статті 1 Закону України «Про інформацію» **інформація** – це будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді.

Конфіденційною є інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень. Конфіденційна інформація може поширюватися за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов, а також в інших випадках, визначених законом (ч. 2 ст. 21 Закону України «Про інформацію»).

Типові ризики при неправомірному використанні конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації:

- передача конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації третім особам, без законних на те підстав, з метою отримання неправомірної вигоди;
- використання персональних даних чи інформації про окремих осіб у власних корисливих цілях;
- розголошення конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації після звільнення з роботи;
- використання конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації, інших ресурсів Інституту з метою організації власної справи.

Рекомендовані способи усунення:

- попереджати письмово про обмеження, пов'язані з роботою з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією;
- забезпечити технічні обмеження під час роботи з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією, зокрема, в частині доступу до неї, унеможливлення копіювання, пересилання чи іншого переміщення такої інформації;
- забезпечити обов'язковий облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації;
- попереджати про недопустимість розголошення конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.

4.7. Управління фінансами

Управління фінансами – цілеспрямоване формування процесу перерозподілу фінансових ресурсів, діяльність по залученню та ефективному використанню фінансових ресурсів.

4.7.1. Оплата товарів, робіт, послуг

Типові ризики:

- навмисне, за домовленістю з постачальником, завищення вартості товарів, робіт та послуг;
- порушення посадовими особами платіжної дисципліни;
- упередженість посадових осіб, зокрема через наявність приватного інтересу, при розподілі коштів на користь контрагентів Інституту (оплата послуг одних і затримка оплати на користь інших).

Рекомендовані способи усунення:

- періодично проводити внутрішній аудит використання фінансових ресурсів;
- проводити перевірку дотримання черговості платежів відповідно до організаційно-розпорядчих документів Інституту.

4.7.2. Оплата праці

Оплата праці (заробітна плата) – грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виступає у формі будь-якого заробітку, виплаченого Інститутом працівникові за виконану роботу.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці.

Типові ризики:

- отримання працівником Інституту, виплат на які він не мав права;
- вибірковий (привілейований чи упереджений) підхід при визначенні тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат, премій інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Рекомендовані способи усунення:

- дотримуватися посадовим особам при визначенні тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат, премій інших заохочувальних і компенсаційних виплат організаційно-розпорядчих та виробничих документів Інституту, а також чинного законодавства України.

4.8. Управління ресурсами

Управління ресурсами – це використання та розпорядження посадовими особами Інституту її ресурсами.

4.8.1. Використання матеріальних ресурсів

Типові ризики:

- використання посадовою особою ресурсів Інституту (засобів комунікації, оргтехніки, транспорту тощо) у власних цілях, в тому числі з метою отримання неправомірної вигоди;
- використання посадовою особою ресурсів з метою отримання прибутку через використання своїх власних підприємств (корпоративних прав);
- привласнення працівником матеріальних ресурсів Інституту;
- неповернення отриманих у персональне користування (на зберігання) ресурсів Інституту після звільнення з роботи.

Рекомендовані способи усунення:

- попередити працівників про недопустимість використання матеріальних ресурсів Інституту для інших цілей, не викликаних службовою необхідністю;
- забезпечити дотримання правил користування окремими ресурсами, такими як засоби зв'язку, транспортні засоби тощо;
- встановити заборону щодо особистого одноособового вирішення питань про виділення (передачу) матеріальних ресурсів Інституту у своє персональне користування (на зберігання);
- обліковувати ресурси, надані (передані) посадовим особам Інституту в особисте користування (на зберігання), проводити періодичні звірки таких ресурсів та потреб у їх подальшому персональному користуванні (зберіганні);
- забезпечити обов'язкове повернення матеріальних ресурсів, виділених (переданих) посадовим особам Інституту у користування (на зберігання) при звільненні з роботи.

4.8.2. Розпорядження матеріальними ресурсами Типові ризики:

- навмисне завищення обсягів замовлень для використання надлишку в особистих цілях;

- штучне заниження експлуатаційних характеристик матеріальних ресурсів, що перебувають у користуванні з метою їх подальшого списання (утилізації) чи заміни;
- заниження вартості майна, що підлягає списанню (утилізації) з метою його подальшого придбання.

Рекомендовані способи усунення:

- забезпечити притягнення до відповідальності осіб, наділених повноваженнями щодо управління матеріальними ресурсами підприємства, за невиконання або неналежне виконання обов'язків з управління та розпорядження майном;
- проводити звірки наявних матеріальних ресурсів із зазначеними у відомостях про придбання та списання (утилізацію);
- періодично проводити інвентаризацію та оцінку матеріальних ресурсів.

Висновки:

Комісією, за результатами аналізу діяльності посадових осіб Інституту було визначено низку ймовірних корупційних ризиків, а також надані рекомендації щодо способів їх усунення.

Пропонується наступний порядок здійснення оцінки корупційних ризиків:

- розгляд діяльності Інституту у вигляді окремих бізнес-процесів (наприклад: відносини з контролюючими органами; участь у державних закупівлях; відносини з постачальниками та контрагентами тощо), в кожному з яких виділити складові елементи (підпроцеси);
- визначення осіб, що реалізують кожний конкретний бізнес-процес та підпроцес («володільців процесу»), а також осіб, що здійснюють незалежний контроль за реалізацією таких процесів («контролерів») (наприклад: погодження рішень керівником іншого структурного підрозділу Інституту, юристом, начальником відділу кадрів, бухгалтером);
- визначення ступеня ризику для кожного бізнес-процесу та підпроцесів, при реалізації яких виникнення корупційних правопорушень є найбільш ймовірним;
- характеристику неправомірної вигоди чи переваг, що можуть бути отримані Інститутом або його окремими працівниками за результатами вчинення корупційного правопорушення;
- визначення посад, які в Інституті є «ключовими» для потенційного вчинення корупційного правопорушення, тобто участь яких є необхідною для того, щоб вчинення корупційного правопорушення стало можливим (наприклад, особи відповідальні за розпорядження коштами на представницькі витрати, надання дарунків від імені Інституту тощо);

Способами мінімізації корупційних ризиків у діяльності посадових осіб Інституту є:

- аналіз управлінських процесів в Інституті та на предмет наявності корупціогенних факторів та підготовка пропозицій щодо їх усунення чи мінімізації;
- проведення оцінки ефективності антикорупційної політики Інституту, в тому числі із залученням громадськості;
- проведення опитувань, анкетувань та застосування інших соціологічних методів досліджень з метою виявлення корупційних ризиків та порушень правил етичної поведінки в діяльності;
- організація тренінгів, практичних навчань з антикорупційної тематики;

- організація плідної взаємодії з громадськістю, міжнародними організаціями у сфері запобігання і протидії корупції;
- формування та періодичне оновлення переліку посад Інституту з найбільшими ризиками вчинення корупційних правопорушень чи порушень правил етичної поведінки;

Таким чином, здійснено опис ідентифікованих корупційних ризиків, чинників корупційних ризиків та можливих наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією

За результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності Інституту проведено:

- оцінку ймовірності виникнення корупційного ризику (додаток 1);
- оцінку наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією (додаток 2);
- оцінку корупційних ризиків за кількісним рівнем (додаток 3);
- оцінено корупційні ризики та надано пропозиції заходів щодо їх усунення (додаток 4).

Крім того, запропоновані заходи щодо усунення виявлених корупційних ризиків, що полягають у визначенні можливих механізмів протидії та запобігання корупційним ризикам, містять пропозиції щодо шляхів їх реалізації та спрямовані на ліквідацію або мінімізацію умов (причин) виникнення корупційних ризиків.

Члени:

Наталія ПАСТУХОВСЬКА

Микола ПРОКОПЧУК



Лідія ВАСИЛЕНКО

Додаток 1
До звіту за результатами
оцінки корупційних
ризиків

**Результати
оцінки ймовірності виникнення корупційного ризику**

№ ризика	Ідентифіковані ризики	Ймовірність		
		Низька	Середня	Висока
1	Надання посадовою особою переваги кандидатам на заміщення вакантних посад в Інституті через вплив третіх осіб		2	
2	Непрозоре проведення процедур закупівель	1		
3	Виникнення конфлікту інтересів	1		
4	Недодержання норм законодавства при розробці, прийнятті розпорядчих документів	1		
5	Зловживання при використанні та розпорядженні матеріальними ресурсами		2	
6	Неналежне виконання працівниками вимог Закону України «Про запобігання корупції»	1		

**Уповноважений з питань запобігання
та виявлення корупції**

 **Лідія ВАСИЛЕНКО**

Додаток 2
До звіту за результатами
оцінки корупційних
ризиків

Результати
оцінки наслідків корупційного правопорушення або правопорушення,
пов'язаного з корупцією

№ ризика	Ідентифіковані ризики	Ймовірність		
		Низька	Середня	Висока
1	Надання посадовою особою переваги кандидатам на заміщення вакантних посад в Інституті через вплив третіх осіб		2	
2	Непрозоре проведення процедур закупівель	1		
3	Виникнення конфлікту інтересів	1		
4	Недодержання норм законодавства при розробці, прийнятті розпорядчих документі	1		
5	Зловживання при використанні та розпорядженні матеріальними ресурсами		2	
6	Неналежне виконання працівниками вимог Закону України «Про запобігання корупції»	1		
7	Організація проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад		2	

Уповноважений з питань запобігання
та виявлення корупції



Лідія ВАСИЛЕНКО

Додаток 3
До звіту за результатами
оцінки корупційних
ризиків

**Результати
оцінки корупційних ризиків за кількісним рівнем**

Ідентифіковані ризики	Ймовірність виникнення корупційного правопорушення	Наслідки корупційного (бали)	Пріоритетність корупційних ризиків	Оцінка
Надання посадовою особою переваги кандидатам на заміщення вакантних посад в Інституті через вплив третіх осіб	2	2	2(2X1)	середня
Непрозоре проведення процедур закупівель	1	1	1(1X1)	низька
Виникнення конфлікту інтересів	1	1	1(1X1)	низька
Недодержання норм законодавства при розробці, прийнятті розпорядчих документів	1	1	1(1X1)	низька
Зловживання при використанні та розпорядженні матеріальними ресурсами	2	2	2(1X1)	середня
Організація проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад	2	2	2(1X1)	середня
Неналежне виконання працівниками вимог Закону України «Про запобігання корупції»	1	1	1(1X1)	низька

Уповноважений з питань запобігання
та виявлення корупції



Лідія ВАСИЛЕНКО

Додаток 4
до звіту за результатами
оцінки корупційних ризиків

Таблиця
оцінених корупційних ризиків та заходів щодо їх усунення

Ідентифіковані ризики	Пріорит. коруп. ризик	Заходи щодо усунення корупційного ризику	Особа (особи) відповід. за виконання заходу	Строк виконан. заходів	Ресурси для впровадж. заходів	Очікувані результати
1	2	3	4	5	6	7
Надання посадовою особою переваги кандидатам на заміщення вакантних посад через вплив третіх осіб	середня	Проведення роз'яснювальної роботи з питань антикорупційного законодавства	Менеджер з кадрів та персоналу	Під час заповнення вакантних посад	Не потребує додаткових витрат	Усунення корупційного ризику
Виникнення конфлікту інтересів	низька	Проведення інструктажів при прийнятті на роботу, своєчасне повідомлення про виникнення конфлікту інтересів	Відділ кадрів, структурні підрозділи	Постійно	В межах наявного фінансування	Усунення корупційного ризику
Недодержання норм законодавства при розробці, прийнятті розпорядчих документів	низька	Систематичне проведення роботи з перегляду розпорядчих документів	Юридична служба, комісія внутрішнього аудиту	Постійно	В межах наявного фінансування	Усунення корупційного ризику
Зловживання при використанні та розпорядженні матеріальними ресурсами	середня	Проведення суцільних інвентаризацій товарно-матеріальних цінностей, дотримання порядку їх списання	Бухгалтерія, комісія внутрішнього аудиту	Протягом року у встановленому законом строку	Не потребує додаткових витрат	Усунення корупційного ризику

1	2	3	4	5	6	7
Неналежне виконання працівниками вимог Закону України «Про запобігання корупції»	низька	Проведення комплексних заходів. Подання декларацій посадовими особами, Забезпечення виконання антикорупційної програми	Відповідальна особа з питань запобігання та виявлення корупції, начальник відділу кадрів	Протягом року, у встановлені законом строки	Не потребує додаткових витрат	Підвищення рівня правової свідомості працівників. Усунення корупційного ризику

**Уповноважений з питань запобігання
та виявлення корупції**



Лідія ВАСИЛЕНКО