

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Інспекції з питань підготовки
та дипломування моряків

17.11.2017 № 200

МЕТОДОЛОГІЯ

оцінки корупційних ризиків у діяльності Інспекції з питань
підготовки та дипломування моряків та рекомендації
для їх усунення

ВСТУП

Корупція є однією із найнебезпечніших загроз правам людини, демократії, правопорядку, чесності та соціальній справедливості, вона перешкоджає економічному розвитку та загрожує належному і справедливому функціонуванню як держави та суспільства в цілому, так і підприємствам, установам, організаціям. Тому розв'язання проблеми корупції є одним із пріоритетних напрямків розвитку держави.

Інспекція з питань підготовки та дипломування моряків (далі – Інспекція) 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. Тому раціональне планування заходів протидії корупції завжди має відбуватися при чіткому розумінні всього спектру корупційних ризиків.

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

Оцінка корупційних ризиків у діяльності Інспекції та державних кваліфікаційних комісій (далі – ДКК) дозволить забезпечити відповідність антикорупційних заходів специфіці діяльності Інспекції та сприятиме раціональному використанню ресурсів Інспекції, які виділяються на проведення роботи з попередження корупції.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Ця методологія оцінки корупційних ризиків у діяльності Інспекції та рекомендації для їх усунення (далі - методологія) **визначає:**

- поняття «корупційні ризики»;
- способи виявлення корупційних ризиків, які можуть виникнути в діяльності посадових осіб Інспекції;

- причини, що породжують корупційні ризики у діяльності посадових осіб Інспекції;
- сфери діяльності Інспекції з найбільшими корупційними ризиками;
- управління корупційними ризиками (заходи протидії та запобігання корупційним ризикам в Інспекції).

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

Основними завданнями методології є:

- окреслити коло причин і умов, що можуть породжувати корупцію;
- профілактика корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією, мінімізація проявів корупції, формування серед працівників Інспекції, голів та членів ДКК нетерпимого, негативного ставлення до корупції як до суспільно-небезпечного явища;
- створення ефективної системи запобігання корупційним проявам та встановлення фактів дій, що містять ознаки корупції в Інспекції;
- забезпечення поінформованості працівників про здійснення заходів щодо запобігання корупційним проявам та правопорушенням, пов'язаним з корупцією.

Метою виявлення та оцінки корупційних ризиків є визначення конкретних процесів в діяльності Інспекції, при реалізації яких існує висока ймовірність скоєння працівниками Інспекції дій, що містять ознаки корупційних правопорушень.

Визначення для кожної сфери діяльності Інспекції корупційних ризиків, не є беззаперечним свідченням про існування фактів корупції, а є лише підставою обґрунтовано припускати їх виникнення у разі недотримання посадовими особами Інспекції вимог антикорупційного законодавства та встановлених внутрішніх процедур.

Рекомендації містять примірний, але не вичерпний перелік типових корупційних ризиків, загальних способів їх виявлення та правил усунення (мінімізації).

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

Робота з корупційними ризиками в Інспекції має бути побудована в наступній послідовності:

- ідентифікація корупційних ризиків;
- оцінка корупційних ризиків;
- управління (профілактика, попередження) 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 Інспекції.

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

Управління корупційними ризиками - це визначення та відбір найбільш ефективних заходів протидії та запобігання корупційним правопорушенням та правопорушенням, пов'язаним з корупцією в Інспекції.

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

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

3. СПОСОБИ ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

З метою виявлення корупційних ризиків у діяльності Інспекції варто керуватися наявною в Інспекції інформацією, а також використовувати внутрішні й зовнішні ресурси, для чого необхідно здійснювати ґрунтовний аналіз наступних складових:

- попередня діяльність структурних підрозділів Інспекції з метою виявлення заходів, процедур та рішень, які стали причиною вчинення

працівниками Інспекції корупційних правопорушень та/або правопорушень пов'язаних з корупцією;

- попередня діяльність структурних підрозділів Інспекції з метою виявлення заходів, процедур та рішень, які були спрямовані на усунення (мінімізацію) наслідків корупційних правопорушень та/або правопорушень, пов'язаних з корупцією, вчинених працівниками Інспекції;

- результати зовнішніх та внутрішніх перевірок, службових розслідувань, що полягає в аналізі актів, довідок та інших документально оформлених результатів проведених заходів, зокрема, наданих рекомендацій, аби максимально вивчити сфери, діяльність у яких здійснювалася з порушенням 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 Інспекції, в яких існують ознаки дій, що вказують на можливе вчинення корупційних правопорушень. При цьому, особлива увага повинна приділятися скаргам на діяльність окремих посадових осіб Інспекції, що, у свою чергу, дозволяє прослідкувати системність їхньої недоброчесної поведінки;

- нормативні та організаційно-розпорядчі документи, що регулюють діяльність структурного підрозділу Інспекції та окремі процедури, на предмет наявності в них положень, що можуть сприяти вчиненню корупційних правопорушень та/або правопорушень пов'язаних з корупцією (корупціогенних факторів);

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

- існуюча судова практика притягнення посадових осіб юридичних осіб публічного права до відповідальності за корупційні правопорушення та правопорушення, пов'язані з корупцією.

Використання внутрішніх ресурсів передбачає проведення:

- загальних та/або анонімних опитувань (анкетувань) працівників окремого структурного підрозділу або всієї Інспекції, шляхом заповнення відповідних форм, з метою визначення сфер ризику, внутрішніх недоліків певних процедур;

- особистих бесід (інтерв'ю) з окремими працівниками Інспекції, які здатні з огляду на свій досвід, компетенцію, виконувати обов'язки більш детально висвітлити проблемні (потенційно ризиковані) сфери діяльності Інспекції;

- обговорень на нарадах, засіданнях питань, пов'язаних з корупційними ризиками у діяльності посадових осіб Інспекції, а також спільний пошук шляхів їх усунення (мінімізації);

- службових розслідувань (перевірок), з метою вивчення фактів протиправної поведінки посадових осіб Інспекції та їх результатів, а також причин та умов, що сприяли вчиненню дій, що містять ознаки правопорушень.

Використання зовнішніх ресурсів передбачає періодичне проведення:

- аналізу зовнішнього досвіду, що полягає у вивченні стану реалізації процедур, спрямованих на виявлення та запобігання корупції, що здійснюються іншими державними підприємствами, установами, організаціями, а також державними органами;

- аналіз способів та позитивних практик управління корупційними ризиками, їх усунення (мінімізації) іншими державними підприємствами, установами, організаціями, а також державними органами;

- загальних та/або анонімних опитувань (анкетувань) представників громадськості та суб'єктів господарювання, що мали безпосередній досвід (як негативний так і позитивний) взаємодії з Інспекцією, на предмет ефективності реалізації відповідних процедур та наявності штучних надмірних обтяжень. Слід зазначити, що ефективність застосування заходу підвищуватиметься за умови його поєднання з внутрішнім опитуванням (анкетуванням) та подальшим співставленням й аналізом результатів;

- групових дискусій у вигляді тематичних зустрічей, обговорень за «круглим столом», із залученням представників державних органів, суб'єктів господарювання, громадськості та експертів у відповідних сферах з метою обговорення корупційних ризиків, а також розроблення шляхів їх усунення (мінімізації);

- аналізу вітчизняних та міжнародних досліджень, тобто вивчення й узагальнення висновків і рекомендацій за результатами незалежних соціологічних, наукових, експертних та інших напрацювань в антикорупційній сфері;

- аналізу повідомлень у засобах масової інформації про недоліки певних процедур, корупційні схеми, недоброчесну поведінку посадових осіб Інспекції (зокрема, виступів на радіо та телебаченні, публікацій та коментарів у друкованих засобах масової інформації, інтернет-виданнях тощо).

4. ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА УСУНЕННЯ (МІНІМІЗАЦІЇ) КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

З метою усунення (мінімізації) корупційних ризиків в Інспекції необхідно використовувати наступні загальні правила:

- удосконалення нормативних і організаційно-розпорядчих документів Інспекції з метою усунення (профілактики) положень, що потенційно можуть сприяти корупційним проявам;

- уточнення (конкретизація) переліку та повноважень посадових осіб Інспекції;
- розробка та впровадження в Інспекції положень щодо механізмів попередження, виявлення та врегулювання конфлікту інтересів, обмежень та правил щодо одержання дарунків, переваг, пільг, іншої зовнішньої (благодійної) допомоги, періодичний перегляд та оновлення таких положень;
- проведення навчань на постійній основі з антикорупційної тематики для працівників Інспекції, в тому числі і для її керівництва;
- уточнення та встановлення конкретних строків здійснення певних дій, що повинні виконуватися конкретним виконавцем процедури та загальне спрощення та забезпечення прозорості процесу прийняття управлінських рішень;
- мінімізація впливу (використання) людського фактору (безпосереднього контакту та можливостей впливу) у процесі прийняття управлінських рішень;
- проведення службових розслідувань за кожним фактом ймовірного порушення вимог антикорупційного законодавства та забезпечення невідворотності відповідальності згідно із чинним законодавством у випадку підтвердження таких порушень;
- невідворотність персональної відповідальності за неналежне виконання обов'язків з управління підпорядкованим персоналом.

Одночасно Інспекція розробляє, впроваджує та проводить відповідну роз'яснювальну роботу стосовно «карти корупційних ризиків», яка включатиме перелік основних процесів Інспекції та процедур, що їх описують, їх рівень ризику та зведений опис можливих корупційних правопорушень. Така «карта корупційних ризиків» може становити частину антикорупційної програми чи існувати в формі окремого документу, затвердженого наказом керівника Інспекції.

Окрім того, необхідно сформулювати перелік посад, пов'язаних з високими корупційними ризиками в Інспекції. Для працівників, які займають такі посади, можуть бути встановлені спеціальні вимоги щодо проходження антикорупційних процедур, наприклад, проведення перевірки при прийнятті на роботу на предмет вчинення ними корупційних правопорушень та/або правопорушень пов'язаних з корупцією у минулому, регулярне заповнення форми щодо конфлікту інтересів, повідомлення про випадки вимагання чи підбурювання до вчинення корупційних правопорушень чи правопорушень пов'язаних з корупцією тощо.

5. СПЕЦІАЛЬНІ ПРАВИЛА УСУНЕННЯ (МІНІМІЗАЦІЇ) КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

Під час аналізу діяльності Інспекції з метою виявлення корупційних ризиків, у першу чергу, слід звертати увагу на напрями діяльності, що можуть містити наведені нижче типові корупційні ризики.

Діяльності Інспекції притаманні корупційні ризики в таких сферах:

5.1. ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР І КОМПЛЕКТУВАННЯ КАДРАМИ

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

Відбір кадрів - це процедура виділення кандидатів із загальної кількості претендентів на вакантну посаду, диференціації кандидатів за ступенем їх відповідності майбутній діяльності та прийняття відповідного рішення щодо їх можливої роботи в Інспекції.

Варто відзначити, що система відбору керівного складу, а також працівників Інспекції, повинна бути зрозумілою та, у разі необхідності, прозорою. 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:

- відсутність конкурсного відбору на заміщення вакантних посад Інспекції (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:

- розробити та затвердити умови відбору на вакансії у Інспекції;
- залучати на співбесіди з кандидатами на зайняття вакантних посад Інспекції уповноваженого з питань антикорупційної діяльності в Інспекції;
- забезпечити належне документування співбесід з кандидатами на зайняття вакантних посад в Інспекції у відповідності з умовами відбору;
- 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;

5.2. РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ

Робота з персоналом - це всі управлінські дії, що безпосередньо впливають на працівників.

Типові ризики:

- привілейоване чи завідомо упереджене ставлення до окремих працівників Інспекції;

- застосування репресивних заходів впливу (переведення, атестація, зміна умов праці тощо) щодо осіб, які надають допомогу в запобіганні і протидії корупції (викривачів);
- приховування неетичної поведінки підлеглих;
- одержання посадовими особами Інспекції подарунків від підлеглих.

Рекомендовані способи усунення:

- забезпечити наявність та дієвість каналів для інформування працівниками Інспекції, 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.

5.3. ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ

Делегування повноважень - це процес передавання керівником частини будь-якої своєї роботи та повноважень, необхідних для її виконання, підлеглому, який приймає на себе відповідальність за її виконання.

Делегування повноважень полягає в:

- передані повноважень (надання підлеглому обмеженого права приймати рішення, використовувати ресурси і спрямовувати зусилля підлеглих на виконання поставлених завдань);
- прийнятті відповідальності (підлеглий зобов'язується виконувати поставлені завдання і забезпечувати їх вирішення);
- підзвітності (підлеглий, який, використовуючи свої повноваження, має усвідомлювати наслідки своїх дій і повідомляти про них своєму безпосередньому керівнику).

Типові ризики:

- використання працівниками Інспекції, делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам Інспекції (зловживання повноваженнями);
- перевищення меж делегованих повноважень.

Рекомендовані способи усунення:

- визначити чіткі межі та процедуру виконання делегованих повноважень працівниками Інспекції;

- забезпечити контроль за здійсненням підлеглими наданих повноважень, а також застосування до них заходів дисциплінарного впливу у випадку виявлення фактів неналежної реалізації повноважень або виконання особою роботи у власних інтересах чи на здійснення якої вона не мала права;
- забезпечити контроль за дотриманням правил діловодства на предмет фіксації здійснюваної роботи (зберігання завізованих копій виконаних документів, їх належна реєстрація тощо).

5.4. НАЯВНІСТЬ У ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ У СФЕРІ, В ЯКІЙ ВОНИ ЗДІЙСНЮЮТЬ СВОЇ ПОВНОВАЖЕННЯ

Відповідно до частини першої ст. 167 Господарського кодексу України, корпоративні права - це права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) даної організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами.

Підприємство - це самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому Господарським кодексом України та іншими законами (ст. 62 Господарського кодексу України).

При цьому, якщо між Інспекцією існують господарські взаємовідносини із юридичною особою, власником якої є посадова особа Інспекції, то в такій посадовій особі вже існує конфлікт інтересів.

Типові ризики:

- використання посадовою особою ресурсів Інспекції (службового транспорту, засобів зв'язку, оргтехніки, службової інформації тощо) в інтересах свого підприємства;
- неправомірне сприяння у здійсненні управлінської діяльності;
- неповідомлення посадовою особою Інспекції свого безпосереднього керівника про реальний чи потенційний конфлікт інтересів, який виникає у зв'язку з роботою на своєму підприємстві;
- використання посадовою особою Інспекції підлеглих для виконання роботи на своєму підприємстві.

Рекомендовані способи усунення:

- попередити працівників Інспекції про недопустимість використання її ресурсів в інтересах свого підприємства;

- вживати заходи щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

5.5. УПРАВЛІННЯ ЗВ'ЯЗКАМИ З ІНШИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯМИ

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

Типові ризики:

- приховування посадовою особою Інспекції, неформальних зв'язків з суб'єктом господарювання, з яким Інспекція перебуває у договірних відносинах, або має намір укласти договір (контракт);
- сприяння посадовою особою Інспекції окремим суб'єктам господарювання при здійсненні господарської діяльності;
- можливість отримання недостовірної інформації від зовнішніх організації для подальшого урахування та опрацювання даної інформації працівниками Інспекції.

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;
- забезпечити фіксацію та зберігання усієї документації в рамках процедури замовлення робіт (послуг);
- забезпечити охорону конфіденційної інформації, узгодити між підприємством та суб'єктом господарювання правил 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 підприємства.

5.6. ПУБЛІЧНІ ЗАКУПІВЛІ

Сфера публічних закупівель характеризується високим рівнем корупціогенності, що пов'язано з поширеною практикою непрозорого проведення закупівельних процедур. Водночас, прийняття нового Закону

«Про публічні закупівлі» дозволило усунути багато корупціогенних факторів у цій сфері на законодавчому рівні. Закон, зокрема, удосконалив правила та умови здійснення закупівель, забезпечив створення системи електронних закупівель. Однак, на організаційному рівні мають місце окремі ризики, особливо коли йдеться про проведення допорогових закупівель.

Інспекція докладає всіх можливих зусиль, для мінімізації ризиків ділових відносин з контрагентами, які можуть бути залучені до корупційної діяльності, для чого нею проводиться перевірка терпимості контрагентів до корупції, у тому числі перевірка наявності у них власних антикорупційних програм, їх готовності включати в договори антикорупційні умови (застереження), а також надавати взаємне сприяння для етичного ведення господарської діяльності та запобігання корупції.

Типові ризики:

- розголошення посадовою особою Інспекції одному з учасників процедури закупівель конфіденційної інформації щодо пропозицій інших учасників;
- приховування працівником Інспекції, який безпосередньо залучений до організації процедури закупівель, наявного у нього конфлікту інтересів;
- змова учасників процедури закупівлі;
- фальсифікація документації;
- оприлюднення на офіційному веб-сайті не повної інформації про порядок проходження закупівель, їх оцінки та отримання рішення про затвердження;
- неповідомлення головою та/або членом тендерного комітету чи членом технічної комісії про наявність конфлікту інтересу;
- прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди головою та/або членом тендерного комітету чи членом технічної комісії від потенційного контрагента;
- зловживання при оцінці пропозицій учасників закупівлі з метою відхилення пропозиції учасника-переможця закупівлі.

Рекомендовані способи усунення:

- забезпечити формулювання чітких, однотипних кваліфікаційних критеріїв до учасників процедури закупівель;
- встановлювати не завищені кваліфікаційні критерії до учасників процедури закупівель;
- створити умови для вільного та рівного доступу потенційних учасників процедури закупівель до інформації, яка стосується порядку їх проведення;
- забезпечити розширення ринку конкуренції шляхом вжиття відповідних ефективних заходів.

5.7. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

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

На відмінну від попереднього Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» в якому надавалось лише загальне визначення конфлікту інтересів, Закон України «Про запобігання корупції» розрізняє два його види: реальний та потенційний.

Відповідно до ст. 1 вказаного Закону:

- **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.

Працівникам Інспекції рекомендується утримуватися від будь-яких пропозицій, прийняття яких може поставити їх в ситуацію конфлікту інтересів.

Наведене означає, що, насамперед, необхідно запобігати виникненню конфлікту інтересів. Тому хибною є практика свідомого створення

посадовою особою Інспекції обставин конфлікту інтересів, а в подальшому вжиття заходів щодо його врегулювання.

В результаті перед Інспекцією, яка планує вжити заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, стоїть складне завдання дотримання балансу між інтересами Інспекції та інтересами його працівників.

З одного боку, працівники Інспекції 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 інтересами Інспекції.

Тому основним завданням діяльності Інспекції 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 Законом України «Про запобігання корупції» (ст. 29 вказаного Закону):

- 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) в Інспекції слід покласти наступні принципи:

- індивідуальний розгляд і оцінка матеріальних та репутаційних ризиків для Інспекції при виявленні кожного конфлікту інтересів та його врегулювання;
- конфіденційність процесів розкриття відомостей про конфлікт інтересів та його врегулювання;

- дотримання балансу інтересів Інспекції і працівника при врегулюванні конфлікту інтересів;
- захист працівника від переслідування у зв'язку з повідомленням про конфлікт інтересів у іншого працівника організації.

Типові ризики:

- неповідомлення посадовою особою Інспекції свого безпосереднього керівника про конфлікт інтересів та прийняття ним рішень в умовах його наявності;
- використання посадовою особою 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 неприязне (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 Інспекції, у яких навести типові приклади ситуацій конфлікту інтересів, визначити примірний алгоритм дій, спрямованих на його виявлення та врегулювання;
- регулярно здійснювати перевірку декларацій про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру поданих посадовими особами Інспекції на наявність конфлікту інтересів;
- забезпечити контроль за своєчасністю повідомлення посадовою особою Інспекції свого безпосередньому керівнику про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- здійснювати регулярний збір інформації про конфлікт інтересів у працівників Інспекції;
- забезпечити безумовне притягнення до відповідальності працівників підприємства у разі неповідомлення ними у встановлених законом випадках та порядку про наявність реального конфлікту інтересів.

5.8. ПОДАРУНКИ

Відповідно до ст. 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 Інспекції слід відмовлятися від отримання подарунку, якщо існує ймовірність того, що:

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

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

Під загально визнаними уявленнями про гостинність можна розуміти отримання подарунків від близьких осіб, давніх друзів чи добрих знайомих, які дарують подарунки з нагоди дня народження, ювілею або загально визнаного свята (Новий рік, Міжнародний жіночий день, День захисника України, тощо).

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 Інспекції рішень у зв'язку із здійсненням нею своїх посадових повноважень у в Інспекції.

Типові ризики:

- використання традиції вітати посадових осіб Інспекції 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) пропонованих та наданих посадовим особам Інспекції подарунків, одержаних як прояви гостинності або як дарунки для Інспекції;
- усунути (мінімізувати) особисті, неформальні (позаробочі) контакти посадових осіб Інспекції з представниками підприємств, установ, організацій з якими Інспекція співпрацює.

5.9. УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЄЮ

Відповідно до ст. 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»).

До службової може належати така інформація (ст. 9 Закону України «Про доступ до публічної інформації»):

- що міститься в документах суб'єктів владних повноважень, які становлять внутрівідомчу службову кореспонденцію, доповідні записки, рекомендації, якщо вони пов'язані з розробкою напряму діяльності установи або здійсненням контрольних, наглядових функцій органами державної влади, процесом прийняття рішень і передують публічному обговоренню та/або прийняттю рішень;
- зібрана в процесі оперативно-розшукової, контррозвідувальної діяльності, у сфері оборони країни, яку не віднесено до державної таємниці.

В свою чергу, відомості, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою діяльністю суб'єкта господарювання, що не є державною таємницею, розголошення яких може завдати шкоди інтересам суб'єкта господарювання, можуть бути визнані його комерційною таємницею. Склад і обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю, спосіб їх захисту визначаються суб'єктом господарювання відповідно до закону (ч. 1 ст. 36 Господарського кодексу України).

Неправомірне використання конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації

Типові ризики:

- передача конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації третім особам, без законних на те підстав, з метою отримання неправомірної вигоди;
- використання персональної 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 підприємства з метою організації власної справи.

Рекомендовані способи усунення:

- здійснювати письмове попередження 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.

5.10. УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ

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

5.10.1. Оплата товарів, робіт, послуг

Типові ризики:

- навмисне, за домовленістю з постачальником, завищення вартості товарів, робіт та послуг;

- порушення посадовими особами Інспекції платіжної дисципліни;

- упередженість посадових осіб, зокрема через наявність приватного інтересу, при розподілі коштів на користь контрагентів Інспекції (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 Інспекції.

5.10.2. Оплата праці

Оплата праці (заробітна плата) - грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виступає у формі будь-якого заробітку, виплаченого власником підприємства 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, скорочення витрат на виробництво.

Типові ризики:

- отримання працівником Інспекції, 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 Інспекції, а також чинного законодавства України;
- періодично проводити облік робочого часу працівників (перебування на робочому місці).

5.11. УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ

Управління ресурсами - це використання та розпорядження посадовими особами Інспекції ресурсами.

5.11.1. Використання матеріальних ресурсів

Типові ризики:

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

Рекомендовані способи усунення:

- попередити працівників про недопустимість використання матеріальних ресурсів Інспекції 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 Інспекції у своє персональне користування (на зберігання);
- обліковувати ресурси, надані (передані) посадовим особам Інспекції в особисте користування (на зберігання), проводити періодичні звірки таких ресурсів та потреб у їх подальшому персональному користуванні (зберіганні);
- забезпечити неухильне повернення матеріальних ресурсів підприємства, виділених (переданих) посадовим особам Інспекції у користування (на зберігання) при звільненні з роботи.

5.11.2. 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 Інспекції, 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

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

Пропонується наступний порядок здійснення оцінки корупційних ризиків:

- розгляд діяльності Інспекції у вигляді окремих процесів (наприклад: відносини з контролюючими органами; участь у державних закупівлях; відносини з постачальниками та контрагентами тощо), в кожному з яких проаналізувати та виділити складові елементи (підпроцеси);
- визначення осіб, що реалізують кожний конкретний процес та підпроцес («володільців процесу»), а також осіб, що здійснюють незалежний контроль за реалізацією таких процесів («контролерів») (наприклад: погодження рішень керівником іншого структурного підрозділу Інспекції, юристом, бухгалтером; візування документів тощо);
- визначення ступеня ризику для кожного процесу та підпроцесів, при реалізації яких виникнення корупційних правопорушень є найбільш ймовірним. Визначення ступеня ризику бажано позначати: «мінімально ризикований»; «середньо ризикований»; «потенційно ризикований»; «ризикований»; «надзвичайно ризикований» (потребує максимального рівня контролю).

Додатково, для кожного підпроцесу, реалізація якого пов'язана з корупційним ризиком, слід скласти опис можливих корупційних правопорушень, що включатиме:

- характеристику неправомірної вигоди чи переваг, що можуть бути отримані окремими працівниками Інспекції за результатами вчинення корупційного правопорушення;

- посади в організації, які 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 Інспекції тощо);

- можливі форми вчинення корупційних правопорушень (здійснення платежів, надання матеріальних цінностей у формі подарунків, користування майном).

Способами мінімізації корупційних ризиків у діяльності посадових осіб Інспекції є:

- аналіз управлінських процесів в Інспекції на предмет наявності корупціогенних факторів та підготовка пропозицій щодо їх усунення чи мінімізації;

- проведення оцінки ефективності антикорупційної політики Інспекції;

- проведення опитувань, анкетувань та застосування інших соціологічних методів досліджень з метою виявлення корупційних ризиків та порушень правил етичної поведінки в діяльності Інспекції;

- 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 Інспекції з найбільшими ризиками вчинення корупційних правопорушень чи порушень правил етичної поведінки;

- здійснення інших заходів з метою формування несприйняття та засудження працівниками будь-яких проявів корупції в Інспекції.

Уповноважений з питань антикорупційної діяльності Інспекції

В.М. Великань