

Додаток 1
до Звіту за результатами
оцінювання корупційних ризиків
у діяльності районної державної
(військової) адміністрації

Робочий план
оцінки корупційних ризиків в Кременчуцькій районній державній (військовій) адміністрації

№	Об'єкти оцінки корупційних ризиків	Джерела інформації для проведення оцінки корупційних ризиків	Методи та способи оцінки корупційних ризиків
1.	Апарат Кременчуцької районної державної (військової) адміністрації:	Вивчення положення про апарат районної державної (військової) адміністрації, положення про структурні підрозділи апарату районної державної (військової) адміністрації, посадові інструкції державних службовців	Вивчення та аналіз документів, наданої інформації, узагальнення результатів
2.	Структурні підрозділи Кременчуцької районної державної (військової) адміністрації: Управління соціального захисту населення Фінансовий відділ Відділ оборонної роботи та цивільного захисту Сектор інформаційної діяльності, комунікацій з громадськістю Відділ з питань освіти, культури та охорони здоров'я Служба у справах дітей Відділ агропромислового розвитку, економіки та екології Відділ містобудування та архітектури Архівний відділ Відділ з питань молоді та спорту Сектор інфраструктури та житлово-комунального господарства	Положення про структурні підрозділи, посадові інструкції працівників, організаційна структура, штатний розпис, законодавство, яким користуються працівники при виконанні службових повноважень	Вивчення та аналіз документів наданої інформації, нормативно-правових актів, що регулюють діяльність, узагальнення результатів

Головний спеціаліст сектору управління персоналом апарату
Кременчуцької районної державної (військової) адміністрації

Тетяна КОВАЛЕНКО

Додаток 2
до Звіту за результатами
оцінювання корупційних ризиків
у діяльності районної державної
(військової) адміністрації

ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОПИС
корупційних ризиків за результатами ідентифікації

1	2	3	4	5	6
№ з/п	Проаналізовані функції і процеси районної державної (військової) адміністрації	Корупційний ризик	Зміст (опис) корупційного ризику	Джерело (а) корупційного ризику	Існуючі заходи контролю
1.	Управління персоналом.	Можливість задоволення приватного інтересу посадовими особами під час добору працівників на підставі та в порядку, передбаченому частинами 5, 7 статті 10 Закону України „Про правовий режим воєнного стану” у зв’язку з прийняттям на посади осіб, які не відповідають встановленим вимогам, або тих, які подали недостовірні відомості (у тому числі у зв’язку з відсутністю законодавчого обов’язку проведення спеціальної перевірки для певних категорій кандидатів).	У зв’язку з введенням воєнного стану та призупиненням проведення конкурсів на зайняття посад державної служби, добір працівників здійснюється на підставі та в порядку, передбаченому частинами 5, 7 статті 10 Закону України „Про правовий режим воєнного стану”. Існує можливість отримання неправомірної вигоди та надання переваги одним кандидатам серед інших. У тому числі існує можливість прийняття на посади державної служби за неправомірну вигоду осіб, відносно яких існує заборона щодо прийняття на державну службу або які дали неправдиві відомості про себе (у тому числі у зв’язку з відсутністю спеціальної перевірки відносно певних категорій).	1. Приватний інтерес посадових осіб, які проводять добір та співбесіди з кандидатами. 2. Можливий конфлікт інтересів.	1. Оцінка кандидатів відбувається методом проведення співбесіди за участі керівника державної служби та керівника структурного підрозділу (на посаду в якому відбувається відбір) на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства,

					встановленими щодо відповідних посад. 2. Отримання рекомендацій з попередніх місць роботи.
2.	Запобігання та виявлення корупції.	Можливе неподання (несвочасне подання або подання недостовірних відомостей) працівниками апарату, структурних підрозділів районної державної (військової) адміністрації, декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (повідомлення про суттєві зміни в майновому стані, повідомлення про відкриття валютного рахунку в установі банку нерезидента).	Неподання (несвочасне подання або подання недостовірних відомостей) працівниками апарату, структурних підрозділів районної державної (військової) адміністрації, декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (повідомлення про суттєві зміни в майновому стані, повідомлення про відкриття валютного рахунку в установі банку нерезидента) призведе до складення відносно них протоколів про адміністративні правопорушення, також можливе притягнення до кримінальної відповідальності, втрати репутації державного органу.	1. Недоброчесність. 2. Відсутність знань та/або нерозуміння вимог антикорупційного законодавства. 3. Неусвідомлення наслідків вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.	1. Надання консультацій, проведення навчальних заходів на тему: "Фінансовий контроль" для працівників апарату, структурних підрозділів районної державної (військової) адміністрації. 2. Розроблення та поширення під особистий підпис серед працівників апарату, структурних підрозділів районної державної (військової) адміністрації пам'ятки щодо вимог фінансового контролю та відповідальності за їх порушення.

3.	Запобігання та виявлення корупції.	Ймовірність порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.	Неповідомлення державним службовцем про наявність у нього потенційного (реального) конфлікту інтересів може вплинути (впливає) на об'єктивність або неупередженість прийняття ним рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання службових повноважень.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недоброчесність. 2. Службова недбалість окремих посадових осіб. 3. Недостатній рівень обізнаності законодавства щодо виникнення потенційного чи реального конфлікту інтересів. 4. Плинність кадрів. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Надання консультацій, проведення навчальних заходів на тему: "Вимоги, обмеження та заборони на державній службі згідно із Законом України "Про запобігання корупції". 2. Розроблення та поширення під особистий підпис серед працівників апарату, структурних підрозділів районної державної (військової) адміністрації пам'ятки щодо порядку дій у разі виникнення конфлікту інтересів.
4.	Управління інформацією. Організація роботи зі зверненнями громадян.	Можливість працівника задовольнити свій приватний інтерес унаслідок відмови в реалізації права громадянина на звернення.	Існує можливість посадових осіб структурних підрозділів районної державної (військової) адміністрації задовольнити свій приватний інтерес унаслідок відмови в реалізації права громадянина на звернення (відмови в прийнятті та розгляді).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недоброчесність працівника. 2. Наявність у колі спілкування працівника осіб, які зацікавлені у відмові в прийнятті та розгляді звернення. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оцінювання рівня організації роботи зі зверненнями громадян 2. Особиста відповідальність керівника структурного підрозділу за стан діловодства і контролю за зверненнями громадян.

5.	Управління інформацією. Організація роботи із публічною інформацією та запитами на доступ публічної інформації.	Можливість приховування публічної інформації (у тому числі у формі відкритих даних), оприлюднення якої чи надання її на запит є обов'язковим.	Працівник структурного підрозділу районної державної (військової) адміністрації на якого покладається обов'язок щодо оприлюднення публічної інформації, діючи за вказівкою чи домовленістю, не публікує таку інформацію на офіційному веб-сайті та/або на Єдиному державному веб-порталі відкритих даних (Портал), чи обмежує право на отримання інформації про діяльність органу та його посадових осіб, що знижує рівень довіри до органу та може свідчити про непрозорість його роботи. Крім того існує можливість вибору на власний розсуд відомостей для подальшого висвітлення у засобах масової інформації за державні кошти, розміщення політично ангажованих матеріалів в інтересах третіх осіб, необ'єктивного висвітлення/приховування певних інформаційних подій. Окрім цього, працівник може, виконуючи свої обов'язки, приховувати інформацію чи не оприлюднювати її у передбачений законом спосіб.	1. Відсутність дієвого контролю зі сторони керівника структурного підрозділу. 2. Відсутність системного контролю за додержанням законодавства у сфері доступу до інформації. 3. Відсутність спеціальних знань та досвіду роботи з текстовими форматами та Порталом, неналежне забезпечення комп'ютерною технікою з параметрами, що можуть забезпечити виконання вимог Закону.	Здійснювати системний моніторинг порталів, публікувати звітну інформацію та вживати заходів реагування щодо випадків порушення Закону України "Про доступ до публічної інформації", здійснювати регулярну перевірку оприлюднення та оновлення оприлюдненої інформації.
6.	Робота із зверненнями громадян у архівному відділі районної державної	Імовірність надання помилкових, недостовірних відомостей під час підготовки архівних довідок (архівних копій, архівних	Надання працівниками архівного відділу районної державної (військової) адміністрації помилкових, недостовірних відомостей під час підготовки архівних довідок (архівних	Наявність дискреційних повноважень організації, її працівників за	1. Підготовка щорічного та щоквартальних звітів про роботу зі зверненнями громадян

	(військової) адміністрації.	витягів) відповідальним працівником.	копій, архівних витягів) з метою отримання неправомірної вигоди.	відсутності визначення вичерпних випадків, підстав, форм, строків, порядку здійснення таких повноважень, відсутність достатніх практичних навичок роботи.	у архівному відділі для моніторингу, який здійснює Державний архів у Полтавській області. 2. Направлення піврічних звітів до Державного архіву у Полтавській області. 3. Постійний моніторинг архівних довідок (копій, витягів) з боку керівника архівного відділу. 4. Проведення роз'яснювальної роботи з відповідальними працівниками за виконання запитів громадян. 5. Оприлюднення звітів на веб-сайті районної державної (військової) адміністрації.
7.	Управління документообігом. Облік, зберігання, використання і знищення документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію.	Можливість отримання неправомірної вигоди за розголошення інформації, що міститься в документах, призначених для службового користування.	Існує можливість отримання неправомірної вигоди працівником, якому доручено опрацювання документа, що містить службову інформацію, за розголошення такої інформації юридичним особам або громадським об'єднанням, або іншим стороннім особам.	1. Недобросовісність працівника, якому доручено опрацювання документа, що містить службову інформацію.	1. Єдині вимоги до ведення обліку, зберігання, використання і знищення документів та інших матеріальних носіїв інформації визначені Інструкцією про порядок ведення обліку, зберігання,

				<p>2. Наявність у колі спілкування працівника осіб, які зацікавлені в отриманні подібної інформації.</p>	<p>використання і знищення документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію, в Кременчуцькій районній державній (військовій) адміністрації, затвердженою розпорядженням начальника районної державної (військової) адміністрації від 05.06.2023 № 117 (далі - Інструкція).</p> <p>2. Ознайомлення підпис працівників структурних підрозділів районної державної (військової) адміністрації, яким доручено опрацювання документів, що містять службову інформацію, з вимогами Інструкції.</p> <p>3. Проведення на підставі рішення начальника Кременчуцької районної державної (військової) адміністрації розслідувань фактів</p>
--	--	--	--	--	--

					втрата документів з грифом “Для службового користування” та розголошення службової інформації комісією з питань роботи із службовою інформацією в Кременчуцькій районній державній (військовій) адміністрації, створеною розпорядженням начальника Кременчуцької районної державної (військової) адміністрації від 05.06.2023 № 118
8.	Представництво інтересів в судах у справах, стороною яких є районна державна (військова) адміністрація.	Ймовірність впливу зацікавлених осіб на працівників юридичного відділу під час безпосереднього представництва інтересів районної державної (військової) адміністрації в судах.	Існує ймовірність отримання неправомірної вигоди працівником юридичного відділу під час безпосереднього представництва інтересів районної державної (військової) адміністрації в судах.	Недобросовісність працівника юридичного відділу, який здійснює представництво інтересів районної державної (військової) адміністрації у суді.	Кримінальний кодекс України, Кодекс про адміністративні правопорушення, Закон України “Про державну службу”, Закон України “Про запобігання корупції”, наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158 “Загальні правила поведінки

					державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування” (зі змінами).
9.	Управління матеріальними ресурсами.	Можливість зловживання посадовими особами, які наділені повноваженнями щодо розпорядження майном установи в особистих чи інших неслужбових цілях.	Зловживання повноваженнями та пов'язаними з цим можливостями посадовими особами, з метою використання майна установи в особистих чи інших неслужбових цілях та задоволення свого приватного інтересу.	1. Приватний інтерес. 2. Недостатній контроль за використанням матеріальних ресурсів.	Втрата чи погіршення репутації районної державної (військової) адміністрації, притягнення осіб до відповідальності.
10.	Робота персональними даними.	з Імовірність розголошення персональних даних дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування третім особам з метою задоволення приватного інтересу посадової особи (отримання неправомірної вигоди) та/або третіх осіб.	Існує можливість неправомірного розголошення персональних даних дітей сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування посадовою особою служби у справах дітей районної державної (військової) адміністрації.	1. Відсутність необхідних професійних знань, відсутність знань та/або нерозуміння вимог антикорупційного законодавства. 2. Наявність конфлікту інтересів. 3. Неусвідомлення наслідків вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.	Визначено нормативно правовими актами законодавства.

11.	Сфера публічних закупівель.	Ймовірність встановлення дискримінаційних вимог до учасників процедури публічних закупівель.	Встановлення необґрунтованих вимог для потенційних учасників процедури закупівлі з метою надання переваги окремим учасникам.	1. Наявність приватного посадової особи (уповноваженої особи публічних закупівель) районної державної (військової) адміністрації. 2. Неконкурентний характер процедури відбору постачальників	1. Підвищення кваліфікації посадової особи (уповноваженої особи з публічних закупівель) районної державної (військової) адміністрації. 2. Моніторинг цін для пошуку потенційних контрагентів.
12.	Сфера публічних закупівель.	Можливість завищення очікуваної вартості закупівлі (товарів, робіт, послуг)	Штучне завищення очікуваної вартості закупівлі в умовах попередньої змови потенційного постачальника та посадових осіб замовника з метою незаконного збагачення.	Недобросесність посадових осіб, приватний інтерес, дискреційні повноваження щодо розрахунку очікуваної вартості закупівель, недостатній розподіл обов'язків планування закупівель, відсутність	1. Здійснювати використання аналітичних модулів для моніторингу цін 2. Проводити моніторинг цін при визначені очікуваної вартості закупівель (товарів, робіт, послуг) 3. Використання Примірної методики визначення очікуваної вартості предмета закупівлі, затвердженої наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18 лютого 2020

				системи внутрішнього контролю.	року №275.
13.	Організація роботи під час призначення різних видів соціальних допомог.	Вплив з боку посадових осіб або інших осіб з метою сприяння у призначенні різних видів соціальних допомог близьким їм особам, неповідомлення посадовою особою про конфлікт інтересів.	Неповідомлення посадовими особами структурних підрозділів управління соціального захисту населення районної державної (військової) адміністрації про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів може призвести до надання переваг у призначенні соціальних допомог.	Ненадання посадовими особами цьому питанню належного значення або відсутність в них належних знань антикорупційного законодавства щодо визначення поняття конфлікту інтересів та заходів з його врегулювання.	Законодавством визначено чіткий порядок призначення різних видів допомог.

Головний спеціаліст сектору управління персоналом апарату
Кременчуцької районної державної (військової) адміністрації



Тетяна КОВАЛЕНКО