

ЗАТВЕРДЖУЮ

Генеральний директор

ДП «Дніпростандартметрологія»

Олег ПІКІЛЬ

12.07.2024р.

## ЗВІТ

### за результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності ДП «Дніпростандартметрологія»

Одним з основних напрямів діяльності з запобігання та протидії корупції є виявлення найбільш вразливих до корупції процесів та функцій, пов'язаних із виконанням посадовими особами своїх повноважень, а також умов і факторів, що сприяють корупційним діям.

Відповідно до вимог розділу IV пункт 2 антикорупційної програми ДП «Дніпростандартметрологія», затвердженої наказом від 02.06.2023 №56, ДП «Дніпростандартметрологія» здійснює періодичне оцінювання корупційних ризиків у своїй діяльності, метою якого є забезпечення можливостей сформуванню основи для побудови системи протидії корупції, виявити пріоритетні корупційні ризики, що дозволить правильно визначити завдання, виділити ресурси на їх мінімізацію і впровадити ефективний контроль за їх виконанням.

Оцінку корупційних ризиків станом на 01.01.2024 здійснено відповідно до чинних нормативних актів з питань запобігання корупційній діяльності Комісією з оцінки корупційних ризиків у діяльності ДП «Дніпростандартметрологія» у період березня-квітня 2024 року.

Комісія в процесі роботи керувалася наявною в підрозділах ДП «Дніпростандартметрологія» інформацією, до роботи також залучалися працівники підприємства для надання необхідної для проведення оцінки корупційних ризиків інформації, а також використовувались внутрішні й зовнішні ресурси.

Комісією проведений аналіз наступних складових: підсумки роботи ДП «Дніпростандартметрологія» по реалізації Плану заходів на 2023 рік щодо запобігання і протидії корупційним, та пов'язаним з корупційними правопорушеннями відповідно до антикорупційної програми ДП «Дніпростандартметрологія» ;

попередня діяльність структурних підрозділів ДП «Дніпростандарт метрологія» з метою визначення заходів, процедур та рішень, які були спрямовані на усунення (мінімізацію) передумов до вчинення корупційних правопорушень та/або правопорушень, пов'язаних з корупцією;

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

характер та обсяг повноважень посадових осіб ДП «Дніпростандарт метрологія», що передбачає вивчення посадових інструкцій таких осіб, а також їх співставлення з реальним обсягом компетенції та здійснюваною діяльністю.

З урахуванням вимог Методології управління корупційними ризиками, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 28 грудня 2021 №830/21, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 17 лютого 2022 року за №219/37555, Комісією проведено ідентифікацію корупційних ризиків в організаційно-управлінській діяльності ДП «Дніпростандартметрологія», яка передбачала вивчення та здійснення аналізу організаційної структури підприємства, розподілу повноважень, системи внутрішнього контролю, управління фінансовими та матеріальними ресурсами, управління персоналом, проведення процедур закупівель, надання послуг з основної діяльності, дотримання вимог, обмежень, заборон, встановлених Законом України «Про запобігання корупції», управління документообігом, та інших питань, пов'язаних з діяльністю ДП «Дніпростандартметрологія».

Проведено аналіз нормативно-правових документів, які регламентують діяльність ДП «Дніпростандартметрологія» під час виконання функцій і процедур, аналіз вжитих заходів щодо усунення виявлених корупційних ризиків за попередні періоди, результати перевірок з окремих питань діяльності, аудитів та матеріали щодо питань, запобігання корупційним ризикам та заходів щодо їх усунення (мінімізації).

При використанні внутрішніх ресурсів проведені:  
особисті бесіди (інтерв'ювання) з окремими працівниками ДП «Дніпростандартметрологія» які здатні, з огляду на свій досвід, компетенцію, виконувати обов'язки більш детально висвітлити проблемні (потенційно ризиковані) сфери діяльності підприємства;  
вивчення матеріалів (протоколів, доручень та інших документів), обговорення на нарадах, засіданнях питань, пов'язаних з корупційними ризиками у діяльності посадових осіб підприємства, а також спільний пошук шляхів їх усунення (мінімізації).



При використанні зовнішніх ресурсів здійснено: аналіз зовнішнього досвіду, що полягає у вивченні стану реалізації процедур, аналізу способів та позитивних практик спрямованих на виявлення та запобігання корупції, управління корупційними ризиками, їх усунення (мінімізації), що здійснюються іншими державними підприємствами, установами, організаціями, що належать до сфери управління Мінекономіки чи є діловими партнерами ДП «Дніпростандартметрологія».

Результатом роботи Комісії, є Реєстр ідентифікованих корупційних ризиків, чинників корупційних ризиків та можливих наслідків корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення, заходів із їх усунення або зменшення рівня (мінімізації).

Запропоновані заходи з усунення виявлених корупційних ризиків, полягають у визначенні можливих механізмів протидії та запобігання корупційним ризикам, містять пропозиції щодо шляхів їх реалізації та спрямовані на ліквідацію або мінімізацію умов та причин виникнення корупційних ризиків (Додаток до звіту).

З огляду на викладене, вважається доцільним включити викладений звіт та Реєстр ідентифікованих корупційних ризиків до антикорупційної програми ДП «Дніпростандартметрологія» та вважати його невід'ємною частиною діючої програми.

З урахуванням організаційних змін в структурі ДП «Дніпростандартметрологія» відповідно до наказу Міністерства економіки України від 29 червня 2023 №6809 та результатів виконання фінансового плану за 2023 рік ДП «Дніпростандартметрологія» відповідає критеріям, визначеним пунктом 1 частини другої статті 62 Закону України «Про запобігання корупції», (станом на 31.12.2023 р., державна частка власності підприємства-100 відсотків, середньооблікова чисельність працівників – 196 осіб; обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) складає понад 92 млн. грн.).

Відповідно Закону, юридичні особи, зазначені у ч.2 ст.62, затверджують свої антикорупційні програми на основі «Типової антикорупційної програми юридичної особи, затвердженої наказом Національного агентства від 10.12.2021 №794/21 (далі-Типова антикорупційна програма).

Враховуючи викладене Комісія вважає за необхідне:

1. Здійснити відповідні організаційні заходи щодо підготовки та прийняття антикорупційної програми ДП «Дніпростандартметрологія» на основі «Типової антикорупційної програми» для чого:

підготувати розпорядчий документ про проведення оцінки корупційних ризиків у діяльності ДП «Дніпростандартметрологія» і його філій та підготовку антикорупційної програми за відповідною процедурою, згідно Методології управління корупційними ризиками розділ V пункт 2;

провести моніторинг та оцінку виконання діючої антикорупційної програми ДП «Дніпростандартметрологія» та оцінку корупційних ризиків;

визначити формат оцінювання корупційних ризиків, термін їх проведення та підготовки антикорупційної програми.

2. Підготовлений за результатами розгляду корупційних ризиків та пропозицій і зауважень структурних підрозділів ДП "Дніпро стандартметрологія» проект антикорупційної програми подати на розгляд та затвердження генеральному директору ДП «Дніпростандартметрологія».

Голова Комісії, начальник відділу  
запобігання корупційній діяльності



Юрій ЗАВГОРОДНІЙ

Члени комісії:



Володимир ЧАЙКА

Григорій ЧЕТВЕРИК

Анатолій ГРАБОВСЬКИЙ

Георгій ЖЕЛЕЗНЯК

Павло САЗОНОВ

Світлана ЗАЛІЗНЯК

Світлана ДЕНИСОВА



Додаток

до Звіту за результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності ДП «Дніпростандартметрологія» на 01.01.2024 (за Протоколом від 04.06.2024 № 6 засідання комісії з оцінки корупційних ризиків у діяльності ДП «Дніпростандартметрологія»)

**Реєстр ідентифікованих корупційних ризиків та пропозицій щодо заходів із їх усунення або зменшення рівня (мінімізації)**

Функції, завдання, пов'язані з ризиком	Ідентифікований наявний чи можливий ризик... Оцінка ймовірності виникнення (низька - 1, середня-2, висока-3)	Заходи контролю чи мінімізації ризиків. Спосіб реагування	Пролозиції реагування
<b>Управління підприємством, організаційна структура, розподіл повноважень</b>	<b>1. Використання посадовими особами підприємства делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам ДП "Дніпростандартметрологія" (зловживання повноваженнями, перевищення меж делегованих повноважень).</b>  <b>- середня -</b>	<b>1. Чітко визначені функціональні обов'язки працівників та посадових осіб, у тому числі порядок заміщення на посаді.</b> <b>2. Врахування проблематики в положеннях антикорупційної програми ДП «Дніпростандарт метрологія».</b> <b>3. Забезпечення дотримання вимог антикорупційного законодавства.</b> <b>4. Обов'язкове ознайомлення з нормами антикорупційного законодавства при прийомі на роботу.</b>	<b>1. Забезпечення достатнього контролю посадовими особами за здійсненням підлеглими наданих повноважень, а також застосування заходів адміністративного і дисциплінарного впливу у випадку виявлення фактів неналежної реалізації повноважень.</b> <b>2. Дотримання правил діловодства щодо фіксації здійснюваної роботи, підготовки звітів, службових</b>

	<p>2. Приховування посадовими особами ДП «Дніпростандартметрологія» неформальних зв'язків з іншими суб'єктами господарювання, з яким підприємство перебуває у договірних відносинах або має намір укласти договір (контракт) та надання переваг певним постачальникам товарів, робіт та послуг.</p> <p>- середня -</p>	<p>1. Реалізація системи заходів внутрішньої безпеки.  2. Робота викривачів.  3. Контроль з боку керівництва.  4. Попередження кожного працівника про недопустимість розголошення конфіденційної інформації, про персональну відповідальність за порушення законодавства щодо доступу до інформації.</p>	<p>записок, здачі відповідних документів (актів прийому-передачі, інших фінансово-бухгалтерських документів).</p> <p>1. Виключення (недопущення) позаслужбових контактів працівників з представниками партнерів, направлени на сприяння в їх фінансово-господарській діяльності всупереч інтересам ДП «Дніпростандартметрологія».  2. Виключення у працівника особистого майнового (немайнового) інтересу.  3. Недопущення порушення норм антикорупційного законодавства.</p>
--	--	--	---

	<p>3. Неповідомлення посадовою особою підприємства свого безпосереднього керівника про конфлікт інтересів та прийняття ним рішень в умовах його наявності; навмисне приховування конфлікту інтересів.</p> <p>- <i>середня</i> -</p>	<p>1. Застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень, в умовах конфлікту інтересів.</p>	<p>1. Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів.</p> <p>2. Обмеження доступу особи до певної інформації.</p> <p>3. Перегляд обсягу службових повноважень особи.</p> <p>4. Переведення особи на іншу посаду.</p> <p>5. Звільнення особи.</p>
<p>4. Виникнення конфлікту інтересів внаслідок одержання подарунку.</p> <p>- <i>низька</i> -</p>	<p>1. Дотримання вимог Закону України «Про запобігання корупції» щодо отримання подарунку.</p>		<p>1. Попередження кожного працівника про персональну відповідальність за порушення законодавства щодо отримання подарунків, які не відповідають загальним уявленням про гостинність.</p>



	<p><b>5.</b> Недосконалість процедури, щодо внесення змін до структури та штатного розпису підприємства.</p> <p style="text-align: center;">- <i>низька</i> -</p>	<p>1. Розробка внутрішнього документу, який визначає порядок дій посадових осіб у разі необхідності внесення змін до структури або штатного розкладу у випадках, за яких такі зміни можуть бути внесені (зміни повноважень, проведення функціонального аналізу виконання завдань підприємства, реорганізація, укрупнення чи інше).</p>	<p>1. Попередній аналіз проектів рішень про зміни структури та штатного розпису.</p> <p>2. Введення обов'язкової вимоги щодо письмового обґрунтування створення нових посад або скорочення існуючих.</p>
<p><b>Управління фінансовими та матеріальними ресурсами</b></p>	<p><b>1.</b> Недостатність контролю за використанням фінансових та матеріальних ресурсів.</p> <p style="text-align: center;">- <i>середня</i> -</p>	<p>1. Недосконалість внутрішнього документу підприємства щодо Порядку ведення договірної роботи, у тому числі процедур укладення, реєстрації, контролю за виконанням договорів, фінансування та розрахунків за договорами.</p>	<p>1. Розробка та прийняття відповідного документу з обов'язковим відпрацюванням вимог ведення договірної роботи згідно з діючими нормативними документами.</p>



2. Навмисне, за домовленістю з постачальником товарів робіт або послуг, завищення їх вартості; порушення платіжної дисципліни.

- середня -

3. Упередженість посадових осіб, зокрема через наявність приватного інтересу, при розподілі коштів на користь контрагентів підприємства (черговість і повнота оплати).

- низька -

1. Фінансовий контроль з боку керівництва підприємства.  
2. Аудиторські перевірки та ревізії.  
3. Загальні та внутрішні вимоги до діяльності підрозділів, що відповідають за договірну роботу.

1. Забезпечення дотримання вимог антикорупційного законодавства та антикорупційної програми підприємства.  
2. Забезпечення дотримання положень Закону України «Про публічні закупівлі»;

1. Недопущення навмисного порушення регламентуючих нормативних актів, порядку бухгалтерського обліку, створення умов та причин (підпункт) для корупційних проявів, зловживань, фінансових збитків, недоотримання прибутку.  
2. Формування чітких, однотипних кваліфікаційних критеріїв до учасників процедури закупівель.

1. Створення умов для рівного та вільного доступу до інформації, яка стосується порядку проведення закупівель.

	<p>4. Відсутність зрозумілої та обґрунтованої процедури замовлення матеріальних цінностей структурними підрозділами підприємства, що призводить до зумисного завищення обсягів замовлення матеріальних цінностей з метою використання надлишків в особистих цілях та подальшого списання.</p> <p style="text-align: center;">- <i>низька</i> -</p>	<p>1. Доопрацювання внутрішнього організаційно-розпорядчого акту, що передбачатиме замовлення матеріальних цінностей виключно на підставі розроблених форм обґрунтування таких потреб, а також встановлюватиме процедуру перевірки їх достовірності та доцільності.</p> <p>1. Недосконалість внутрішнього положення щодо встановлення надбавок та преміювання працівників.</p>	<p>1. Підготовка доопрацьованого документу, який регулює питання здійснення замовлення матеріальних цінностей структурними підрозділами, контролю за вказаним, та встановлює обґрунтовані обсяги такого замовлення.</p> <p>1. Розробка та затвердження внутрішніх організаційно-розпорядчих актів, що передбачатимуть процедури встановлення надбавок та вирішення питань щодо преміювання працівників виключно на підставі відповідних письмових обґрунтувань щодо результатів діяльності кожного окремого працівника.</p>
<p>5. Недостатня урегульованість процедур встановлення надбавок та вирішення питань щодо преміювання працівників; дискреційні повноваження щодо встановлення надбавок та премій.</p> <p style="text-align: center;">- <i>низька</i> -</p>			

			<p>2. Прийняття процедури щодо комісійного розгляду вказаних питань.</p>
<p><b>Управління інформацією</b></p>	<p>1. Передача конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації третім особам без законних на те підстав, з метою отримання неправомірної вигоди</p> <p style="text-align: center;">- середня -</p>	<p>1. Недостатній або незадовільний рівень захисту інформації з обмеженим доступом, або тієї, виток якої може нанести шкоду інтересам підприємства.</p>	<p>1. Технічні обмеження під час роботи з конфіденційною чи іншою службовою інформацією в частині доступу до неї.</p> <p>2. Система захисту службової інформації з обмеженим доступом та персональних даних.</p>
<p>2. Використання персональних даних чи інформації про окремих осіб у власних цілях; розголошення та використання захищеної інформації після звільнення</p>	<p>1. Відсутність контролю з боку відповідних посадових осіб та профілактичних заходів. Такий стан обумовлює сприятливі умови до можливості витоку інформації за межі підприємства, що у свою чергу несе інші</p>	<p>1. Контроль та попередження працівників при звільненні щодо нерозголошення конфіденційної інформації та відповідальності за такі дії, у відповідності з Законом України «Про інформацію» розділ IV стаття 27.</p>	



	<p>з підприємства з метою організації власної справи</p> <p>- <i>низька</i> -</p>	<p>небажані наслідки (фінансові, матеріальні, іміджеві втрати).</p>	
<p><b>Управління персоналом</b></p>	<p>1. Прийняття на посади осіб, які не відповідають встановленим вимогам, або тих, які подали не достовірні відомості у зв'язку з відсутністю законодавчого обов'язку проведення спеціальної перевірки</p> <p>- <i>низька</i> -</p>	<p>1. Забезпечення проведення перевірки достовірності наданих претендентом на посаду відомостей про себе з оригіналами або завіреними копіями відповідних документів (у тому числі шляхом пошуку відомостей про фізичну особу у Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення), а також його відповідності кваліфікаційним вимогам.</p>	<p>1. Обов'язковість внутрішньої перевірки відомостей про осіб, які призначаються на посади, на які проведення спеціальної перевірки не є обов'язковим.</p> <p>2. Організація належного контролю з боку посадових осіб за якісним підбором кадрів на вакантні посади.</p>

	<p>2. Відсутність уніфікованої процедури прийняття осіб на роботу</p> <p style="text-align: center;">- <i>низька</i> -</p>	<p>1. Дотримання вимог положень внутрішніх нормативних актів, що регламентують підбір кадрів.</p> <p>2. Узгодження рішень щодо прийняття на посаду відповідальними посадовими особами різних підрозділів підприємства.</p>	<p>1. Розробка та впровадження процедури прийняття осіб на роботу в ДП "Дніпростандартметрологія", що встановлює чітку послідовність дій відповідальних осіб (наприклад: перелік обов'язкових співбесід, проходження тих чи інших практичних завдань, психологічних тестувань тощо для різних категорій посад).</p>
<p><b>Організація роботи із запобігання корупції</b></p>	<p>1. Неврегульованість механізмів заохочення та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції»;</p> <p style="text-align: center;">- <i>низька</i> -</p>	<p>1. Підготовка та прийняття Положення щодо врегулювання механізмів заохочення та формування культури повідомлень, що створює уявлення про належне повідомлення щодо корупції, повагу до викривачів, сприяє заохоченню працівників до повідомлень про корупцію.</p> <p>2. Порядок перевірки таких повідомлень, інформування про</p>	<p>1. Організація навчання з працівниками, щодо механізму культури та заохочення повідомлень викривачів про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції».</p> <p>2. Вдосконалення системи подання повідомлень про корупцію.</p>

	<p>2. Відсутність захищених від витіку інформації каналів для повідомлень про корупцію;</p> <p style="text-align: center;">- низька -</p>	<p>його порушення Національного агентства).</p> <p>3. Заборона розголошувати інформацію про викривачів відповідно вимог Закону України "Про запобігання корупції".</p> <p>1. Закупівля необхідного обладнання та програмного забезпечення для його встановлення.</p>	<p>1. Розробка та затвердження внутрішнього організаційно-розпорядчого акту, що передбачатиме процедури роботи з повідомленнями викривачів (обмеження доступу до інформації посадових осіб підприємства)</p>	<p><b>Управління документообігом</b></p>	<p>1. Недостатня урегульованість процедури розгляду резолюції керівника (посадової особи) на виконання робіт</p>	<p>1. Прийняття рішення про запровадження автоматизованої системи реєстрації кореспонденції.</p>	<p>1. Створення автоматизованої системи реєстрації та результатів опрацювання документів, згідно вимог резолюції.</p>
--	---	--	--	--	--	--	---



	<p>та надання послуг, звернень чи пропозицій споживачів (контрагентів) ДП «Дніпростандартметрологія»</p> <p>- <i>низька</i> -</p>	<p>2. Закупівля необхідного обладнання та програмного забезпечення.</p> <p>1. Призначення адміністратора з контролю цих питань.</p>	<p>1. Постійний контроль з боку керівництва та посадових осіб за опрацюванням резолюцій в частині своєчасності та якості виконання замовлень.</p>
<p>2. Порушення термінів виконання резолюцій керівника (посадової особи) та замовлень.</p> <p>- <i>низька</i> -</p>			

Голова комісії,  
начальник відділу запобігання  
корупційній діяльності



Юрій ЗАВГОРОДНІЙ

Члени комісії



Володимир ЧАЙКА

Григорій ЧЕТВЕРИК

Анатолій ГРАБОВСЬКИЙ

Георгій ЖЕЛЕЗНЯК

Павло САЗОНОВ

Світлана ЗАЛІЗНЯК

Світлана ДЕНИСОВА