

Затверджую

ректор ДВНЗ «УжНУ»

 В.І.Смолянка

« 08 » грудня 2021 року

## ЗВІТ

за результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет»

Відповідно до ст.61 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року, методології оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади, затвердженої рішенням НАЗК від 02.12.2016 р. №126, в університеті проведено оцінку корупційних ризиків.

Оцінка корупційних ризиків проводилась Комісією з оцінки корупційних ризиків, яка створена наказом ректора від 29.09.2021 року №63/01-06. Комісією ідентифіковано корупційні ризики в діяльності університету, здійснено опис та проведено їх оцінку.

Комісія в процесі своєї роботи керувалася наявною інформацією, а також використовувала внутрішні й зовнішні ресурси.

Зокрема, комісією проведений ґрунтовний аналіз наступних складових:

- попередня діяльність структурних підрозділів університету з метою виявлення заходів, процедур та рішень, які могли стати причиною вчинення працівниками корупційних правопорушень, пов'язаних з корупцією;
- попередня діяльність факультетів, кафедр та структурних підрозділів з метою виявлення заходів, процедур та рішень, які були спрямовані на усунення (мінімізацію) передумов до вчинення корупційних правопорушень, пов'язаних з корупцією;
- результати зовнішніх та внутрішніх перевірок, службових розслідувань, аналізу їх 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, пов'язаних з корупцією;

- листи, звернення, скарги, які надійшли від фізичних та юридичних осіб, що містять інформацію про сфери та напрями діяльності університету, в яких можливе вчинення корупційних правопорушень. При цьому, особлива увага приділялась скаргам на діяльність окремих посадових осіб, що у свою чергу дозволяє прослідкувати системність їхньої недоброчесної поведінки;
- 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;
- характер та обсяг повноважень посадових осіб університету, 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 навчальними та державними органами;
- аналіз способів та позитивних практик управління корупційними ризиками, їх усунення (мінімізації) іншими навчальними закладами;
- аналіз вітчизняних та міжнародних досліджень, тобто вивчення й узагальнення висновків і рекомендацій за результатами незалежних соціологічних, наукових, експертних та інших напрацювань в антикорупційній сфері;
- моніторинг повідомлень у засобах масової інформації про недоліки певних процедур, корупційних схем, недоброчесну поведінку посадових осіб університету (зокрема, виступів на радіо та телебаченні, публікацій та коментарів у друкованих засобах масової інформації, інтернет-виданнях тощо).

#### **Опис ідентифікованих корупційних ризиків та пропозиції щодо заходів з їх усунення.**

**Відбір кадрів-** це одна з найважливіших управлінських функцій. Система відбору керівного, 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);

- 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 науково-педагогічних працівників;
- 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 університету для забезпечення відповідності претендентів встановленим критеріям та залучення до участі у відборі більшого кола підготовлених осіб.

#### **Робота з персоналом**

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

#### **Типові ризики:**

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

#### **Рекомендовані способи усунення:**

- забезпечити наявність та дієвість каналів для інформування працівниками університету про відомі їм факти вчинення корупційних правопорушень або правопорушень пов'язаних з корупцією;
- проводити навчання та підвищення кваліфікації з питань управлінської діяльності;
- забезпечити посилений контроль щодо працівників, діяльність яких пов'язана з підвищеними корупційним ризиком;
- проводити періодичні анонімні опитування (анкетування) серед працівників з метою визначення рівня задоволеності роботою та

- загального рівня етики поведінки;
- посилити відповідальність всіх посадових осіб, які в тій чи іншій мірі відповідають за контроль та забезпечення виконання заходів щодо запобігання та виявлення корупції і дотримання правил етичної поведінки.

### **Конфлікт інтересів**

Основним завданням у діяльності університету 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».

#### **Типові ризики:**

- неповідомлення посадовою особою університету свого непосредного керівника про конфлікт інтересів та прийняття ним рішень в умовах його наявності;
- використання посадовою особою університету 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 негативне ставлення;
- вимагання неправомірної вигоди за вчинення (невчинення) певних дій;
- навмисне приховування конфлікту інтересів;
- неправомірне сприяння окремим фізичним (юридичним) особам.

#### **Рекомендовані способи усунення:**

- розробити методичні рекомендації з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб університету, 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 університету свого непосредного керівника про наявність у неї потенційного чи реального конфлікту інтересів;
- здійснювати регулярний збір інформації про конфлікт інтересів у працівників університету;
- забезпечити безумовне притягнення до відповідальності працівників університету у разі неповідомлення ними у встановлених законом випадках та порядку про наявність реального конфлікту інтересів.

## Отримання подарунків

### Типові ризики:

- використання традицій вітати посадових осіб університету з нагоди особистих 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) пропонувань та наданих посадовим особам університету подарунків, одержаних як прояви гостинності, або як дарунки для університету;
- усунути (мінімізувати) особисті, неформальні (позаробочі) контакти посадових осіб університету з представниками підприємств, установ, організацій, з якими університет співпрацює.

## Публічні закупівлі

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

Університет докладає всіх можливих зусиль для мінімізації ризиків ділових відносин з контрагентами, які можуть бути залучені до корупційної діяльності. З цією метою проводиться перевірка терпимості контрагентів до корупції, у тому числі перевірка наявності у них власних антикорупційних програм.

### Типові ризики:

- розголошення посадовою особою університету одному із учасників процедури закупівель конфіденційної інформації, що може вплинути на результати торгів;
- приховування працівником, який безпосередньо залучений до організації процедури закупівель, наявного у нього конфлікту інтересів;
- змова учасників закупівлі;
- фальсифікація документів;
- оприлюднення на офіційному сайті не повної інформації про порядок проведення закупівель, їх оцінки.

### Рекомендовані способи усунення:

- забезпечити формування 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.

### **Управління ресурсами**

Управління ресурсами- це використання та розпорядження посадовими особами університету його ресурсами.

#### **Типові ризики:**

- використання посадовою особою ресурсів університету (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 університету;
- неповернення отриманих у персональне користування (на зберігання) ресурсів університету після звільнення з роботи;
- навмисне завищення обсягів замовлення для використання надлишку в особистих цілях;
- штучне заниження експлуатаційних характеристик матеріальних ресурсів, що перебувають у користуванні з метою їх подальшого списання (утилізації) чи заміни;
- зниження вартості майна, що підлягає списанню (утилізації) з метою його подальшого придбання.

#### **Рекомендовані способи усунення:**

- попередити працівників про недопустимість використання матеріальних ресурсів університету для цілей не викликаних службовою необхідністю ;
- встановити заборону щодо особистого одноосібного вирішення питань про виділення (передачу) матеріальних ресурсів університету у своє персональне користування (зберігання);
- облікувати ресурси надані (передані) посадовим особам університету в особисте користування (на зберігання) , проводити періодичні звірки таких ресурсів та потреб у їх подальшому персональному користуванні;
- забезпечити обовязкове повернення матеріальних ресурсів, виділених (переданих) посадовим особам університету у користування (на зберігання) при звільненні з роботи;
- забезпечити притягнення до відповідальності осіб, наділених

- повноваженнями щодо управління матеріальними ресурсами університету 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.

### **Управління фінансами**

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

#### **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 університету (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 університету.

### **Висновки**

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

Для кожного процесу у діяльності університету, реалізація якого пов'язана з корупційним ризиком, слід скласти опис можливих корупційних правопорушень, що включатиме:

- характеристику неправомірної вигоди чи переваг, що можуть бути отримані університетом або його окремими працівниками за результатами вчинення корупційного правопорушення;
- посади, які в університеті є «ключевими» для потенційного вчинення корупційного правопорушення, тобто участь яких є необхідним для того, щоб вчинення корупційного правопорушення стало можливим (наприклад, особи відповідальні за розпорядження коштами на представницькі витрати, надання дарунків від імені університету тощо);
- можливі форми вчинення корупційних правопорушень (здійснення

платежів, надання матеріальних цінностей у формі подарунків, користування майном).

Способи мінімізації корупційних ризиків у діяльності посадових осіб університету є:

- аналіз управлінських процесів в університеті та на предмет наявності корупціогенних факторів та підготовка пропозицій щодо їх усунення чи мінімізації;
- проведення оцінки ефективності антикорупційної політики університету, 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 університету 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 університеті.

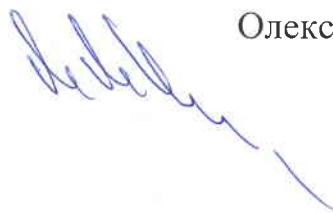
Таким чином, Комісією здійснено опис ідентифікованих корупційних ризиків їх чинників та можливих наслідків корупційного правопорушення.

За результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності університету проведено:

- оцінку ймовірності виникнення корупційного ризику (додаток 1);
- оцінку наслідків корупційного правопорушення чи порушення 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).

Звіт розглянутий та погоджений комісією на засіданні 09.12.2021 року.

Голова комісії з питань оцінки  
корупційних ризиків



Олександр РОГАЧ