



**Інститут
Внутрішніх Аудиторів
України**

**ЗВІТ
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЗОВНІШНЬОЇ ОЦІНКИ
КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ
У ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«МУЛЬТИМЕДІЙНА ПЛАТФОРМА
ІНОМОВЛЕННЯ УКРАЇНИ»**

м. Київ - 13.04.2020 р.

ЗМІСТ

I. Вступ. Діяльність Державного підприємства “Мультимедійна платформа іномовлення України”	3
II. Використані джерела та ресурси з метою виявлення та оцінки корупційних ризиків у діяльності ДП “МПУ”	7
III. Організаційна структура. Істотні зміни в організаційній структурі та в штаті 9	
IV. Загальні висновки	10
V. Опис ідентифікованих корупційних ризиків, чинників корупційних ризиків та можливих наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов’язаного з корупцією.	12
5.1. Загальне керівництво	14
5.2. Система внутрішнього контролю	15
5.3. Управління персоналом	16
5.4. Закупівельна діяльність	19
5.5. Фінансово-економічний блок. Бухгалтерський облік.	19
5.6. Безпека Підприємства	21
5.7. Реалізація антикорупційних програм	22
VI. Оцінка корупційних ризиків	24
6.1. Результати оцінки ймовірності виникнення корупційного ризику	24
6.2. Результати оцінки наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов’язаного з корупцією	31
6.3. Результати оцінки корупційних ризиків за кількісним рівнем	39
VII. Рекомендації щодо заходів усунення (зменшення) рівня виявлених корупційних ризиків на Підприємстві та побудови системи управління корупційними ризиками	50
VIII. Рекомендації щодо формування ефективного механізму контролю за виконанням вимог чинного антикорупційного законодавства та внутрішніх документів Підприємства	51
IX. Додаток № 1 Методологія оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади (затверджено рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції 02.12.2016 № 126, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 28.12.2016 за № 1718/29848).	52

I. Вступ. Діяльність Державного підприємства «Мультимедійна платформа іномовлення України»

Цей Звіт за результатами зовнішньої оцінки корупційних ризиків Державного підприємства «Мультимедійна платформа іномовлення» (далі – ДП «МППУ», Підприємство) складено Всеукраїнською громадською організацією «Інститут Внутрішніх Аудиторів України» (далі – Інститут), 02002, м. Київ, вул. Євгена Сверстюка, буд. 23, оф.917.

Звіт про зовнішню оцінку корупційних ризиків призначений для керівництва ДП «МППУ».

Зовнішня оцінка корупційних ризиків проведена відповідно до положень статті 61 Закону України «Про запобігання корупції», п.9 ст.2 Типової антикорупційної програми, затвердженої рішенням НАЗК від 2 березня 2017 року № 75, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 9 березня 2017 року за № 326/30194, та пункту 3.11 Антикорупційної програми Державного підприємства «Мультимедійна платформа іномовлення», затвердженої наказом генерального директора ДП «МППУ» від 16 березня 2017 року за № 15 (надалі Антикорупційна програма), за період з 17.03.2017 по 01.04.2020 рік.

Державне підприємство «Мультимедійна платформа іномовлення України» створено на підставі наказу Міністерства інформаційної політики України від 22 січня 2016 року № 5.

Державне підприємство «Мультимедійна платформа іномовлення України» та Українське національне інформаційне агентство «Укрінформ» складають систему державного іномовлення України відповідно до статті 2 Закону України «Про систему іномовлення України» від 08 грудня 2015 року № 856.

Метою створення ДП «МППУ» є захист національних інтересів України за кордоном, формування та підтримання позитивного іміджу України у світі шляхом оперативного, об'єктивного інформування про події в Україні, офіційну внутрішню і зовнішню політику та позицію держави, діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Законом України «Про систему іномовлення України» визначені правові основи та завдання і функції державного іномовлення України, засади діяльності суб'єктів державного іномовлення з метою захисту національних інтересів України за кордоном, формування та підтримання позитивного іміджу України у світі шляхом оперативного, об'єктивного інформування про події в

Україні, офіційну внутрішню і зовнішню політику та позицію держави, діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Законом України «Про систему іномовлення України» врегульовані наступні основні напрямки та сфери діяльності державного іномовлення України та Підприємства, а саме:

- основні засади управління та державного регулювання у сфері державного іномовлення;
- принципи державного іномовлення та гарантії незалежності суб'єктів державного іномовлення України;
- основні завдання державного іномовлення України;
- мовлення та програмна політика державного підприємства «Мультимедійна платформа іномовлення України»;
- управління державним підприємством «Мультимедійна платформа іномовлення України»;
- джерела фінансування системи державного іномовлення;
- реклама в програмах державного підприємства «Мультимедійна платформа іномовлення України»;
- майно державного підприємства «Мультимедійна платформа іномовлення України»;
- ліцензія на мовлення державного підприємства «Мультимедійна платформа іномовлення України»;
- публічна звітність державного підприємства «Мультимедійна платформа іномовлення України».

ДП «МПУ» засновано на державній власності на базі державної телерадіокомпанії «Всесвітня служба «Українське телебачення і радіомовлення». Підприємство підпорядковується центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері забезпечення інформаційного суверенітету України. Станом на дату цього звіту Уповноваженим органом управління Підприємства є Міністерство культури та інформаційної політики України (далі – МКІПУ, Міністерство) .

ДП «МПУ» є об'єктом загальнодержавного значення. Відчуження, передача (крім короткострокової оренди), приватизація нерухомого майна, об'єктів незавершеного будівництва і земельних ділянок, на яких вони розташовані, які надані ДП «МПУ» на праві господарського відання, забороняються.

ДП «МПУ» самостійно визначає свою структуру, формує принципи кадрової політики, визначає програмну концепцію та порядок взаємовідносин з партнерами на підставі Статуту.

Слід зазначити, що держава забезпечує належне фінансування системи державного іномовлення, яке становить до 0,06 відсотка видатків загального фонду Державного бюджету України за попередній рік. Також джерелами фінансування діяльності Підприємства, як суб'єкта державного іномовлення можуть бути:

- кошти, отримані від продажу власної теле- і радіопродукції;
- кошти, отримані від трансляції реклами;
- плата за надання у користування авторських та суміжних прав;
- кошти державного бюджету;
- добровільні, благодійні та спонсорські внески, пожертви фізичних та юридичних осіб (крім анонімних пожертв);
- інші надходження, не заборонені законодавством.

ДП «МПУ» у своїй діяльності керується наступними основними нормативними документами:

- Законом України «Про систему іномовлення України» № 856 від 08 грудня 2015 року;
- Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави» № 83 від 04.03.2015 року;
- Законом України «Про телебачення і радіомовлення» № 3759-ХІІ, введеним в дію Постановою Верховної Ради України № 3760 від 21.12.93;
- Законом України «Про авторське право і суміжні права» № 3792-12-ХІІ, введеним в дію Постановою Верховної Ради України № 3793-ХІІ від 23.12.93;
- Європейська конвенція про транскордонне телебачення № 994_444 вчиненою 05.05.89 у м. Страсбурзі та ратифікованою Законом України «Про ратифікацію Європейської конвенції про транскордонне телебачення» № 687-VI від 17.12.2008 року;
- Законом України «Про управління об'єктами державної власності» № 185-V від 21.09.2006 року;
- Законом України «Про публічні закупівлі» № 922-VIII від 25.12.2015 року;
- Законом України «Про запобігання корупції» № 1700-VII від 14.10.2014 року;

- іншими нормативно-правовими актами.

Відповідно до Статуту, предметом діяльності Підприємства є:

- діяльність у сфері телебачення та радіомовлення, у тому числі створення телевізійних та радіопрограм, пов'язаних або не пов'язаних з їх трансляцією, передача (трансляція) радіо- та телевізійних програм;
- виробництво кіно- та відеофільмів, телевізійних програм, видання звукозаписів, тиражування звуко-, відеозаписів і програмного забезпечення;
- діяльність у сфері дротового, бездротового, супутникового зв'язку та інша діяльність у сфері зв'язку;
- створення та поширення інформаційного продукту каналами супутникового, ефірного наземного аналогового і цифрового мовлення, в кабельних мережах, іншими каналами мовлення та у мережі Інтернет, на території України та світу;
- забезпечення входження України у світовий інформаційний простір;
- розповсюдження технічними і технологічними засобами об'єктивної інформації про процеси, що відбуваються в Україні та світі, виходячи з гарантування прав громадян на свободу думки і слова, на відкрите і вільне обговорення суспільних питань;
- забезпечення платформи для дискусій стосовно офіційної позиції органів державної влади та органів місцевого самоврядування з важливих питань політики, культури, спорту, освіти, науки та економіки, обміну ідеями між різними культурами і народами світу;
- розроблення та реалізація програмної політики, що відповідає національним інтересам України і формуванню демократичного суспільства;
- сприяння задоволенню інформаційних, культурних та освітніх потреб іноземної аудиторії, у тому числі шляхом створення та поширення економічних, історично-документальних, культурно-мистецьких, навчально-пізнавальних, розважальних, спортивних програм, програм для дітей та молоді, людей з обмеженими фізичними можливостями, інших соціальних груп;
- інше.

Підприємство є юридичною особою і несе відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах належного йому майна відповідно до чинного законодавства. Має самостійний баланс, розрахунковий, валютний та інші рахунки в установах банків, печатку зі своїм найменуванням, а також може мати знак для товарів та послуг, який реєструється відповідно до законодавства.

ДП «МПУ» розташоване в орендованих приміщеннях за адресами: м Київ, 01001, вул. Хрещатик, 26; м. Київ, 04073, провулок Куренівський 19/5. Загальна площа орендованих приміщень становить 1 205.54 м² станом на 1 квітня 2020 року.

Станом на 1 квітня 2020 року зареєстрований статутний капітал Підприємства становить 1 464 тис. гривень.

Згідно Статуту ДП «МПУ» фінансується за рахунок державного бюджету України і не має на меті отримання прибутку. Кошти, які надходять за надання послуг та здійснення іншої діяльності, спрямовуються на здійснення видатків, що передбачені в фінансовому плані Підприємства.

II. Використані джерела та ресурси з метою виявлення та оцінки корупційних ризиків у діяльності ДП «МПУ».

ВГО «Інститут внутрішніх аудиторів України» провів зовнішню оцінку корупційних ризиків діяльності ДП «МПУ» керуючись наступними нормативно-правовими та іншими документами:

- Законом України «Про запобігання корупції» № 1700-VII від 14.10.2014 (введення в дію 26.04.2015);
- Методологією оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади, затвердженою рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції 02.12.2016 № 126, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 28.12.2016 за № 1718/29848;
- Методичними рекомендаціями щодо підготовки антикорупційних програм органів влади, затверджені рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 19 січня 2017 року № 31;
- Порядком підготовки, подання антикорупційних програм на погодження до Національного агентства з питань запобігання корупції та здійснення їх погодження, затвердженого рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 08 грудня 2017 року № 1379;

З метою виявлення та оцінки корупційних ризиків у діяльності Підприємства Інститут досліджував наявну в ДП «МПУ» інформацію, а також використав зовнішні джерела. Зокрема:

- досліджено нормативно-правові акти, положення про структурні підрозділи та посадові обов'язки ключових співробітників Підприємства;

- проаналізована організаційна структура, штатний розклад, Колективний договір на 2019 - 2023 роки, прийнятий загальними зборами трудового колективу ДП «МПУ» 11 травня 2019 року та зареєстрований в Шевченківській райдержадміністрації 3 вересня 2019 року на заміну Колективного договору на 2016 – 2019 роки (протокол № 4 від 22 серпня 2016 року);
- проаналізована система антикорупційних заходів, яка спрямована для запобігання корупційних ризиків та виявленню корупційних правопорушень, Антикорупційна програма і плани заходів щодо запобігання і протидії корупції;
- досліджено «Порядок діяльності комісії з оцінки корупційних ризиків у ДП «МПУ», «Порядок ведення реєстру повідомлень про конфлікт інтересів та про порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, переліку відомостей, які зберігаються в ньому, та режиму доступу до них», «Порядок розгляду Уповноваженим повідомлень про факти про порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією», «Порядок проведення внутрішніх розслідувань стосовно працівників ДП «МПУ», «Критерії і процедури відбору ділових партнерів у ДП «МПУ», «Положення про проведення антикорупційної перевірки ділових партнерів у ДП «МПУ», «Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників у ДП «МПУ», затверджених наказом генерального директора ДП «МПУ» від 2 червня 2017 року за № 23/1.
- проаналізовано звіти щодо результатів впровадження заходів, передбачених Антикорупційною програмою ДП «МПУ»;
- досліджено навчальні матеріали та заходи з питань запобігання корупції;
- проаналізовано судові справи де Підприємство виступає відповідачем та позивачем;
- досліджено результати перевірок, здійснених контролюючими органами, зокрема Державною аудиторською службою України;
- проаналізовано систему повідомлення щодо протидії і запобігання корупції у ДП «МПУ»;
- здійснено аналіз повідомлень у засобах масової інформації;
- проаналізовано напрямки діяльності, в яких виникає найбільша ймовірність вчинення корупційних та/або пов'язаних з корупцією правопорушень;

- проаналізовано стратегічний план Підприємства, його фінансову звітність, фінансові плани та бюджетні програми, Облікову політику;
- здійснено аналіз внутрішніх документів, що регламентують процес публічних закупівель товарів, робіт, послуг; положення про Тендерний комітет;
- проаналізовано та використано технічний посібник (USAID та CIPE) «Управління корупційними ризиками в державній службі України (Процедури оцінки корупційних ризиків в діяльності посадових осіб)», розробленого головою Робочої групи Організації Економічного Співробітництва та Розвитку (ОЕСР) з протидії хабарництву у міжнародних комерційних операціях Драго Кос від 06.05.2015;
- технічний посібник Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) з оцінки корупційних ризиків та розробки плану протидії корупції» (червень 2015 року), що розроблений на виконання вимоги Закону «Про запобігання корупції» № 1700-VII від 14.10.2014;
- проведено письмові опитування та інтерв'ю з ключовими співробітниками Підприємства стосовно розуміння основних бізнес-процесів, системи внутрішнього контролю, корупційних ризиків, функціональних обов'язків та інше;
- проаналізовані відповіді ключових співробітників Підприємства в опитувальниках, які розроблені Інститутом.

III. Організаційна структура. Істотні зміни в організаційній структурі та в штаті

Станом на 01.04.2020р. в ДП «МППУ» діє оновлений штатний розпис, Наказ №5 від 29.01.2020р. В структуру ДП «МППУ» входить 18 ключових підрозділів і штат складає 430 штатних одиниць.

Станом на 1 квітня 2020 на Підприємстві працює 349 співробітників. За період з 1 січня 2020 по 6 квітня 2020 було прийнято 41 співробітник замість звільнених та на вакантні посади. За період з грудня 2019 року по квітень 2020 року було змінено майже все керівництво Підприємства за винятком начальника відділу бухгалтерського обліку – Головного бухгалтера. Станом на дату закінчення проведення оцінки ризиків залишилось неукомплектованих 81 штатних одиниць.

На дату перевірки ми не отримали розробленої та затвердженої організаційної структури із визначеним формальним підпорядкуванням та розподілом обов'язків.

Інститут наголошує на важливості збереження незалежності окремих структурних підрозділів та підпорядкування таких безпосередньо Генеральному директору, а також на закріплення функціональної відповідальності по окремим напрямкам за відповідним профільним заступником Генерального директора. Приймаючи до уваги що Підприємство знаходиться в процесі трансформації, ми наголошуємо, що розподіл функціональних обов'язків між профільними заступниками а також забезпечення підпорядкованості окремих та незалежних структурних підрозділів безпосередньо Генеральному директору має бути враховано в майбутній організаційній структурі підпорядкування.

Слід зазначити, що на заміщення посади Генерального директора триває конкурсний відбір з визначення кандидату уповноваженим органом.

IV. Загальні висновки

В результаті оцінки обраних функцій було виявлено 25 корупційних ризиків високого рівня. Кількість ризиків по кожній функції та їх класифікація у Додатку № 2 «Таблиця зовнішньої оцінки корупційних ризиків та пропозиції щодо заходів їх усунення (зменшення)».

Основними причинами, що породжують більшість корупційних ризиків є:

- На Підприємстві не створена повноцінна система внутрішнього контролю. Відсутній внутрішній документ, який визначає основні принципи і описує структуру системи внутрішнього контролю;
- Функціональні обов'язки працівників, описаних в посадових інструкціях не завжди відповідають фактичному функціоналу співробітників;
- На Підприємстві не має описаних та затверджених процесів, що не дозволяє повноцінно оцінити ризики, які притаманні діяльності Підприємства, в тому числі корупційні ризики;
- Документально не врегульований порядок адміністрування кадрової роботи на Підприємстві. Формальний підхід до написання положень про підрозділи та посадових інструкцій працівників Підприємства. Відсутній чітко описаний фактичний функціонал підрозділів та працівників. Відсутній контроль актуалізації положень та посадових інструкцій;

- В посадовій інструкції провідного фахівця відділу управління кадрами не закріплений обов'язок виконання функції з ведення обліку трудових книжок працівників Підприємства, внесення в них інформації та належного їх зберігання. Не закріплена персональна відповідальність за вчасне внесення інформації в трудові книжки працівників, їх облік та належне зберігання;
- Не формалізована система прийняття управлінських рішень, таким чином контроль конфлікту інтересів та розведення несумісних функцій відсутній. Управлінські рішення, що проаналізовані за період базуються виключно на власному розумінні керівника;
- На Підприємстві не впроваджено обов'язкова передача справ посадовою особою до її звільнення. Акти прийому-передачі справ не підписуються. Керівник відділу управління персоналом вступаючи в обов'язки не підписав Акт-передачі, а натомість склав Акт «Про проведення внутрішнього аудиту управління персоналом ДП «МПУ» від 19 березня 2020 року, затверджений т.в.о. генерального директора ДП «МПУ» 27 березня 2020 року, чим наразив Підприємство на додаткові юридичні ризики.
- На Підприємстві розроблений «Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників у ДП «МПУ» та «Порядок ведення реєстру повідомлень про конфлікт інтересів та про порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, переліку відомостей, які зберігаються в ньому, та режиму доступу до них», проте протягом перевіреного періоду жодних звернень не надходило, та відповідно, в журналі реєстрації не зареєстровано;
- Внутрішня оцінка корупційних ризиків на виконання Закону України «Про запобігання корупції» проводиться, але жодного ризику під час перевірок не було виявлено.

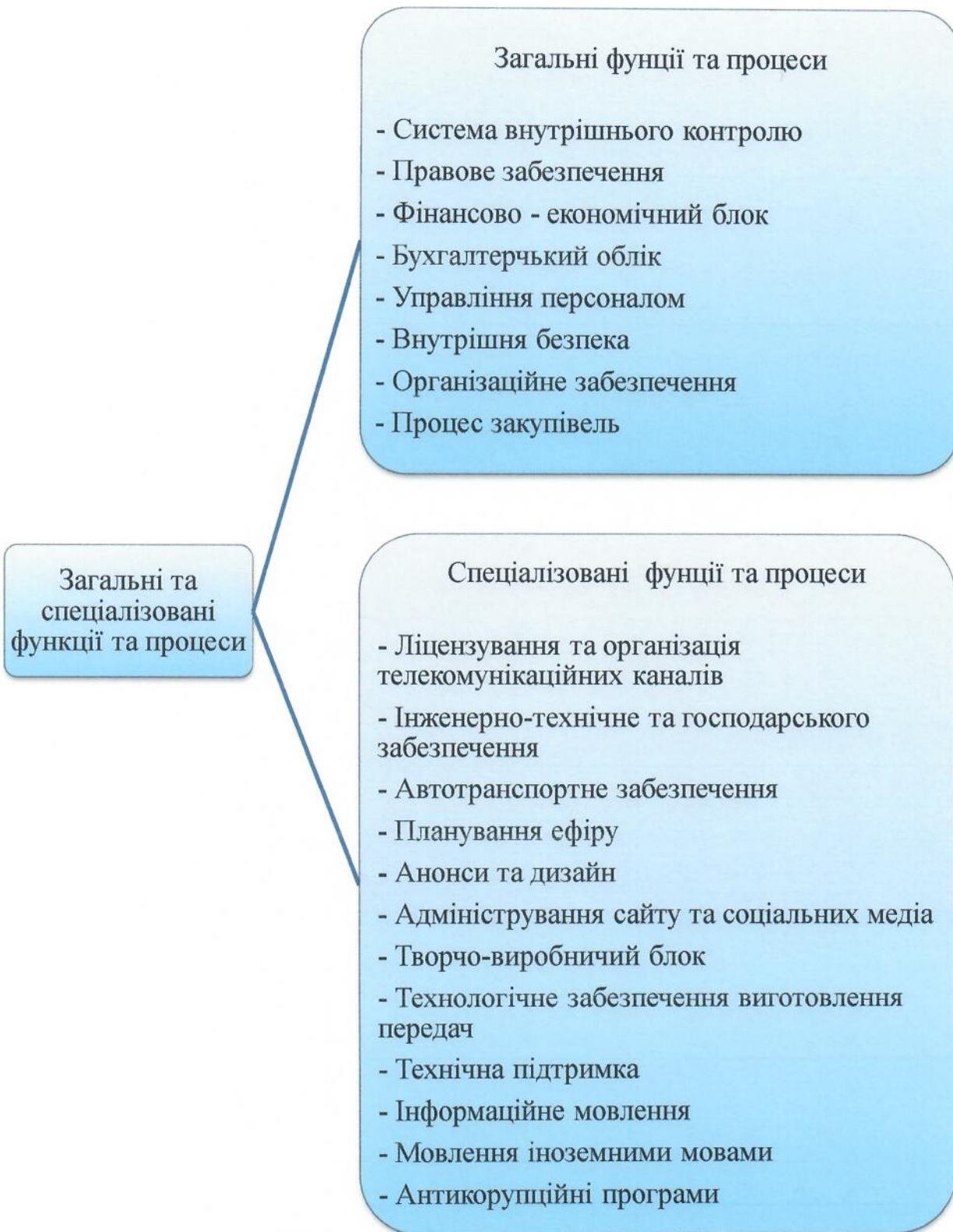
Керівництву ДП «МПУ» слід приділити увагу щодо подальшої розбудови системи внутрішнього контролю, документування та впровадження процесів ідентифікації, аналізу та зменшення корупційних ризиків, притаманних діяльності Підприємства.

Детальний Звіт із зовнішньої оцінки корупційних ризиків наведений у Додатку № 2 «Таблиця зовнішньої оцінки корупційних ризиків та пропозиції щодо заходів їх усунення (зменшення)».

Для пріоритетних ризиків, оцінених, як критичні, запропоновано заходи контролю, які надані у Звіті. Для ризиків, які оцінені як низькі, заходи контролю не пропонувались, однак ці ризики необхідно відслідковувати.

V. Опис ідентифікованих корупційних ризиків, чинників корупційних ризиків та можливих наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією.

Оцінку корупційних ризиків ДП «МППУ» проведено в розрізі процесів, визначених Інститутом на підставі аналізу положень про підрозділи та внутрішніх нормативних документів, які регулюють окремі процеси у функціях. Загалом, зовнішній оцінці корупційних ризиків підлягали наступні функції:



Для ідентифікації корупційних ризиків ДП «МПУ», нами було проведено вивчення та аналіз діяльності Підприємства з таких питань:

1. Організаційна структура та загальне керівництво;
2. Система внутрішнього контролю;
3. управління персоналом;
4. проведення процедур закупівель;
5. фінансово-економічний блок та бухгалтерський облік;
6. безпека Підприємства;
7. закупівельна діяльність;
8. оцінка та реалізація антикорупційних програм.

5.1. Загальне керівництво

Діяльність керівництва регулюється Статутом Підприємства та внутрішніми нормативними документами.

Нами виявлені чинники високих корупційних ризиків, зокрема:

- 5.1.1 Не формалізована система прийняття управлінських рішень. У фінансово-економічному відділі зосереджено функції економічної діяльності, що не дозволяє повноцінно впровадити незалежні рівні контрольних процедур функції планування, використання та контролю витрат коштів Підприємства. Відсутні регламентуючі процеси фінансово-економічної діяльності.

Це наражає Підприємство на корупційний ризик використання посадовими особами Підприємства делегованих їм повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб в супереч інтересам Підприємства (зловживання повноваженнями), перевищення меж делегованих повноважень.

- 5.1.2 Не прозоре прийняття рішень щодо преміювання співробітників. В більшості, визначення розміру преміювання працівників Підприємства проходить без залучення до процесу безпосередніх керівників.

Це наражає Підприємство на корупційний ризик необ'єктивного преміювання окремих працівників та демотивацію інших працівників, що автоматично підвищує рівень корупційних ризиків.

- 5.1.3 Не затверджено членів Наглядової ради, як органу, який здійснює нагляд за дотриманням принципів свободи слова та міжнародних стандартів інформаційної діяльності в діяльності Підприємства.

Існує ймовірність прояву корупційного ризику в частині не дотримання певними працівниками Підприємства принципів свободи слова та міжнародних стандартів інформаційної діяльності.

- 5.1.4 Редакційна рада, яка призвана контролювати втручання в творчу діяльність Підприємства, дотримання прав журналістів та дотримання журналістами Редакційного статуту діє формально.

Таким чином, наявний зовнішній корупційний ризик втручання в творчу діяльність ДП «МППУ» в порушення п.2 ст.7 ЗУ «Про систему іномовлення України».

5.2. Система внутрішнього контролю.

- 5.2.1 На Підприємстві не створена повноцінна система внутрішнього контролю. Не визначені основні принципи і структура системи внутрішнього контролю. Внутрішній документ, який би регулював порядок побудови системи внутрішнього контролю не розроблений.

Відсутня дієва система внутрішнього контролю унеможливорює контроль розведення несумісних функцій, контроль за дотриманням нормативно-правових актів і внутрішніх розпорядчих документів, а отже призводить до можливого прийняття посадовими особами Підприємства неналежних управлінських рішень, які призведуть до порушення законодавства, в тому числі по боротьбі з корупцією або нанесуть шкоди (збитків) інтересам Підприємства і держави.

- 5.2.2 На Підприємстві не має переліку описаних та затверджених процесів, що не дозволяє повноцінно по процесах оцінити ризики, які ймовірні в діяльності Підприємства, в тому числі корупційних ризиків. Згідно проведеного опитування та інтерв'ю, співробітники оцінюють процеси на Підприємстві складними.

Враховуючи відсутність формалізованих процесів та їх складність, наявний потенційний ризик, коли посадові особи, які займають керівні посади зможуть зловживати своїм становищем для особистої чи в інтересах третіх осіб щодо отримання не правомірної вигоди. Також існує ймовірність порушення фактично налагоджених процесів та високий ризик незабезпечення повноцінного функціонування вибудованих процесів після звільнення працівників. Наявний потенційний ризик не забезпеченню відновлення ділової активності при боротьбі з потенційними загрозами для Підприємства .

- 5.2.3 На Підприємстві відсутній власний підрозділ внутрішнього аудиту. У 2018 році був проведений фінансовий аудит Державною аудиторською службою України який охоплював період з 1.01.2016 по 1.08.2018 р. Аудит Уповноваженим органом управління протягом періоду існування Підприємства жодного разу не проводився. Проте, Підприємство отримало запит від Міністерства Інформаційної політики України № 05-22/04 від 11.07.2019 про «надання інформації на проведення внутрішнього фінансового аудиту та аудиту відповідності ДП «МППУ» щодо оцінки діяльності установи щодо законності та достовірності фінансової і бюджетної звітності, правильності ведення бухгалтерського обліку, дотримання актів законодавства, планів, процедур, контрактів з питань стану збереження активів, інформації та управління державним майном за період друге півріччя 2018 року – завершений звітний період 2019 року». У відповідь, окрім іншого, була надана інформація та документи щодо реалізації антикорупційної програми на ДП «МППУ» (лист ДП «МППУ» № 788 від 05.09.2019). Станом на 01.04.2020 відповіді від уповноваженого органу не отримано.

Відсутність перевірок внутрішнього аудиту, його незалежної і об'єктивної оцінки системи внутрішнього контролю не сприяє вчасному виявленню ризиків корупції, та може призвести до порушення Закону України «Про запобігання корупції».

5.3. Управління персоналом

- 5.3.1 На Підприємстві спостерігається висока плинність кадрів. Порядок найму працівників та процедура надання переваг тим чи іншим кандидатам документально неврегульовані. Історично, відбір кандидатів здійснюється безпосередніми керівниками на підставі співбесід. Остаточне погодження кандидатів здійснюється Генеральним директором. Документально не підтверджена причина надавання переваг тим чи іншим кандидатам, яких за результатами співбесід прийнято на роботу.

Існує потенційний корупційний ризик необ'єктивного відбору кандидатів на зайняття вакантної посади. Можливий вплив з боку посадових або інших осіб з метою сприяння прийняття на Підприємство близьких осіб, або особиста зацікавленість посадових осіб щодо надання переваг певним кандидатам на посади.

- 5.3.2 Документально не врегульований порядок адміністрування кадрової роботи на Підприємстві. Має місце формальний підхід до написання Положень про підрозділи та посадових інструкцій працівників Підприємства. Відсутній чітко описаний фактичний функціонал підрозділів та працівників. Відсутній контроль актуалізації Положень та посадових інструкцій та встановлений термін періодичного оновлення документів. В посадовій інструкції провідного фахівця відділу управління кадрами не закріплена відповідальність за контроль та адміністрування кадрової роботи. Наказ від 29.12.17 «Про розподіл функціональних обов'язків та повноважень між генеральним директором та заступниками генерального директора» не містить підписів поточних керівників та підписів заступників під своїми посадовими обов'язками.

Наявний високий корупційний ризик невиконання посадовими особами Підприємства своїх посадових інструкцій. Зокрема, не забезпечення належного ведення кадрової роботи в частині адміністрування: ведення табельного обліку робочого часу працівників Підприємства, контролю наявності положень про підрозділи та посадових інструкцій і їх вчасної актуалізації, оформлення відповідних документів з кадрової роботи.

- 5.3.3 На Підприємстві не організовано належним облік, ведення та зберігання трудових книжок працівників. В посадових інструкціях фахівців Відділу управління кадрами не закріплений обов'язок виконання функції з ведення обліку трудових книжок працівників Підприємства, внесення в них вчасно інформації та належного їх зберігання. Не визначена й персональна відповідальність за вчасне внесення інформації в трудові книжки працівників, їх облік та належне зберігання.

Таким чином, наявний високий корупційний ризик безвідповідального ставлення до обліку трудових книжок, вчасного і достовірного внесення в них інформації, а також вчасного вручення трудових книжок звільненим працівникам. Недотримання або зловживання такими вимогами посадовою особою відділу управління персоналом може призвести не тільки до штрафних санкцій за недотримання трудового законодавства, але й до судових стягнень на користь звільнених працівників та наразити Підприємство на фінансові і репутаційні ризики.

- 5.3.4 В Положенні про Відділ управління персоналом не визначено функції щодо ознайомлення працівників Підприємства та осіб, що

призначаються на посади з Переліком відомостей, що становлять комерційну таємницю та конфіденційну інформацію Підприємства. Також не визначено відповідальну особу Відділу за ознайомлення з Переліком, підписанням Зобов'язання про нерозголошення та зберігання цього Зобов'язання в особовій справі працівників. Проте, дана функція описана в нормативному документі, що регулює збереження комерційної таємниці та конфіденційної інформації Підприємства.

Наявний ризик відсутності контролю за збереженням комерційної таємниці та конфіденційної інформації Підприємства, створює умови можливої передачі комерційної таємниці чи конфіденційної інформації третім особам, з метою отримання неправомірної вигоди. Додатково існує ризик штрафних санкцій і стягнень з боку відповідних контролюючих органів.

- 5.3.5 Відділ управління персоналом фактично не несе відповідальності за ведення обліку робочого часу, обліку та реєстрації лікарняних листів та відпусток працівників Підприємства. За інформацією працівників, накази про виплати та преміювання фактично оформлюються вже після проведення таких виплат. Наявні приклади обліку робочого часу працівників як присутніх, які в даний період фактично знаходилися на лікарняних. Станом на 1.04.2020 на Підприємстві не створена Комісія з лікарняних листів. Процеси обліку, нарахувань та контролю виплат належним чином не контролюються відділом управління персоналом.

Наявний високий корупційний ризик що може призвести до зловживань та неправомірного використання бюджетних коштів.

- 5.3.6 Відсутня система оцінки роботи співробітників, існуюча політика мотивацій і преміювання не базується на оцінці чітких кількісних та якісних показників (КПЕ - ключових показників ефективності). Відділ управління персоналом не вивчає потреби підрозділів у навчанні, та не складає графік навчального процесу по кожному підрозділу та планування антикорупційних навчань (розподіл тем за місяцями (кварталами)).

Наявний ризик порушення Закону чи нормативно розпорядчих документів через відсутність достатніх знань та рівня відповідальності кожного працівника, що може призвести до втрат, зловживань та збитків Підприємства.

- 5.3.7 Відсутній належний контроль за виконанням Правил трудового розпорядку в частині обліку та контролю використання робочого часу

працівників, а також реєстрації і контролю доступу гостей та зовнішніх відвідувачів.

Наявний високий ризик фізичного доступу не встановлених осіб до приміщень та інформації з обмеженим доступом.

5.4. Закупівельна діяльність

- 5.4.1 На Підприємстві розроблено та введено в дію Положення про порядок ведення договірної роботи в ДП «МППУ», затверджений наказом генерального директора від 15.11.2018 за № 55, який іноді передбачає надлишкові функції посадових осіб, яким не притаманна така діяльність (наприклад залучення уповноваженого працівника з виконання Антикорупційної програми), або містить внутрішні нормативні вимоги проходження документу, які не виконуються на практиці працівниками відділу безпеки та юристами Підприємства. Водночас, дане Положення не передбачає визначені терміни проходження документів та строків надання юридичних консультацій на запити структурних підрозділів і, як наслідок, не передбачає контроль за такими термінами.

Наявний корупційний ризик в частині затягування проходження юридичних документів, або неналежне юридичне адміністрування договорів в постачальниками послуг.

- 5.4.2 На Підприємстві відсутній формалізований процес, який регулює проведення допорогових закупівель. У своїй діяльності Підприємство користується виключно вимогами Зовнішніх законодавчих актів. Відділ правового забезпечення та уповноважений з реалізації Антикорупційної програми до процесу погодження всіх договорів залучені. Ризик порушення вимог Закону України «Про публічні закупівлі» в частині надання до розгляду пропозиції мінімум від 3 постачальників не виявлені.

Це наражає Підприємство на потенційний ризик необґрунтованості застосування проведення переговорної процедури закупівлі, а також можливість визначення суми очікуваної вартості.

5.5. Фінансово-економічний блок. Бухгалтерський облік.

- 5.5.1 Розроблене та затверджене Положення про облікову політику (наказ № 1 від 2.01.2017) не містить необхідних детальних описів обліку

господарських операцій Підприємства. Облікова політика не є вичерпною та носить формальний характер. Відсутність інструкцій та регламенту проводок бухгалтерського обліку наражає на ризик помилкового або умисного обліку в метю викривлення фінансової звітності.

Висока ймовірність корупційного ризику викривлення фінансової звітності з метою штучного завищення (покриття нестачі) або штучного заниження (приховування доходів) фінансового результату.

- 5.5.2 Відділ бухгалтерського обліку забезпечує проведення щорічної інвентаризації на Підприємстві. Перевірка інвентаризаційної документації виявила факт, коли відсутні необоротні активи, які були викрадені, за результатами інвентаризації були відображені як нестача (наказ № 35 від 30.09.2019 про проведення суцільної інвентаризації). Відповідно до п. 5 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку списання об'єктів державної власності» № 1314 від 08.11.2007» Списання майна здійснюється суб'єктом господарювання, на балансі якого воно перебуває, на підставі прийнятого суб'єктом управління рішення про надання згоди на його списання», тобто на списання матеріальних цінностей Підприємство має отримати дозвіл Міністерства, але станом на дату зовнішньої оцінки, уповноважений орган дозвіл не надав. Фактично, фінансовий результат Підприємства містить викривлення на суму викрадених необоротних активів.

Недостатня комунікація із Міністерством, наражає Підприємство на приховування втрати необоротних активів, викривлення звітності Підприємства та ймовірний корупційний ризик..

- 5.5.3 Фінансово-економічний відділ разом з відділом бухгалтерського обліку планує та контролює ефективне використання бюджетних коштів, складає кошторис на виробництво телепрограм, готує та подає на затвердження план використання бюджетних коштів та зміни до нього, забезпечує аналіз та контроль його виконання. Фактично в одному блоці сконцентровані функції планування, погодження, використання та контролю фінансових коштів.

Також слід зазначити, що заступник генерального директора з питань фінансової діяльності була призначена головою тендерного комітету ДП «МПУ» (наказ № 54 від 06.12.2017 року), що посилює конфлікт інтересів та зосередження багатьох функцій в одному підрозділі.

Існує потенційний ризик зловживання службовим становищем щодо завищення витрат та їх використання не за цільовим призначенням.

5.6. Безпека Підприємства

5.6.1 Відділ безпеки ДП «МПУ» був сформований та повністю укомплектований лише в лютому 2020 року. До цього часу на Підприємстві відсутні будь-які значні заходи щодо забезпечення як внутрішньої/зовнішньої безпеки Підприємства так і впровадження заходів інформаційної безпеки. Станом на 01.04.2020 розроблені Положення про відділ безпеки та посадові інструкції. Але не описані процеси діяльності відділу безпеки.

Відсутність описаних та впроваджених політик, процесів та інших внутрішніх документів, регламентуючих безпеку наражає Підприємство на високий ризик втрати матеріальних, нематеріальних та фінансових цінностей. Існує ризик підписання контрактів з контрагентами з поганою діловою репутацією чи прийняття на роботу потенційних шахраїв чи корупціонерів.

5.6.2 Відділ безпеки у своїй щоденній діяльності зосереджений на перевірці контрагентів та юридичному супроводженні договорів, чим фактично дублює функції юристів та відповідального працівника з антикорупційної діяльності. Натомість, функції та завдання інформаційної безпеки на Підприємстві не виконуються. Не впроваджено контроль за дотриманням доступу до інформації за різними рівнями секретності за визначеними категоріями працівників. Не Затверджений перелік посад за різними рівнями доступу до інформації за категоріями, та не встановлені вимоги щодо звітування при фіксації порушень. Не визначена відповідальна особа за подання Звітів про порушення інформаційної безпеки.

Відсутність встановлених вимог та перевірок з дотримання інформаційної безпеки наражає на значний корупційних ризик Підприємство.

5.6.3 Відділ безпеки здійснює контроль використання службових авто за GPS «трекерами», що на них встановлені. При цьому жодних звітів про належне/неналежне використання авто не формується і не надається керівництву. Фактично, без наявності формальних звітів та фіксування порушень даний контроль визнається відсутнім.

Наявний корупційний ризик через відсутність будь-яких формальних звітів про відслідковування трекерів службових авто та фіксацію порушень в разі виникнення таких.

5.7. Реалізація антикорупційних програм

- 5.7.1 На Підприємстві наявні випадки неналежного виконання звільненими працівниками Підприємства вимог Закону України «Про запобігання корупції» щодо своєчасного подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. В таких випадках, уповноважена за виконання Антикорупційної програми особа подає повідомлення про такі порушення. Фактично роз'яснювальна робота та контроль термінів подання декларацій ведеться.

Існує ризик не виконання вимог Закону України «Про запобігання корупції» в частині не своєчасного подання особами, уповноваженими на виконання функцій держави Е-декларацій, працівниками які були звільнені.

- 5.7.2 На Підприємстві належним чином не проводилась внутрішня оцінка корупційних ризиків на виконання Закону України «Про запобігання корупції». Про це свідчить не виявлення корупційних ризиків в діяльності Підприємства Комісією з оцінки корупційних ризиків за 2017-2019 рр. Це може свідчити про залучення до оцінки ризиків (у том числі до роботи комісії) некваліфікованих посадових осіб або не відповідальне ставлення таких посадових осіб до своїх службових обов'язків.

Таким чином, ймовірний прояв корупційного ризику, в частині приховування інформації про корупційні ризики власниками ризику, та незнання антикорупційного законодавства в частині оцінки корупційних ризиків членами комісії.

- 5.7.3 Антикорупційна програма ДП «МППУ» передбачає розробку процедури та шляхів повідомлення про корупцію та розроблення процедури захисту працівників, які повідомили про корупційне, або пов'язане із корупцією правопорушення. Наступні внутрішні документи, що регулюють порядок інформування про порушення та порядок захисту викривача, в ДП «МППУ» фактично розроблені та затверджені (Порядок розгляду Уповноваженим повідомлень про факти про порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення

корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, Порядок проведення внутрішніх розслідувань стосовно працівників ДП «МППУ»), при цьому повідомлення про вчинення корупції посадовими особами до Уповноваженого фахівця жодного разу не надходило.

Наявний ризик невиконання Антикорупційної програми через недостатню інформованість чи незахищеність працівників, які повідомляють про корупцію.

VI. Оцінка корупційних ризиків

6.1. Результати оцінки ймовірності виникнення корупційного ризику

Ідентифіковані ризики	Ймовірність		
	Низька	Середня	Висока
1	2	3	4
<p>Ризик 1: Не формалізована система прийняття управлінських рішень. В фінансово-економічному відділі зосереджено функції економічної діяльності, що не дозволяє повноцінно впровадити незалежні рівні контрольних процедур функції планування, використання та контролю витрат коштів Підприємства. Відсутні регламентуючі процеси фінансово-економічної діяльності.</p>			3
<p>Ризик 2: Не прозоре прийняття рішень щодо преміювання співробітників.</p>		2	
<p>Ризик 3: Не затверджено членів Наглядової ради, як органу, який здійснює нагляд за дотриманням принципів свободи слова та міжнародних стандартів інформаційної діяльності в діяльності Підприємства.</p>		2	
<p>Ризик 4: Редакційна рада, яка призвана контролювати втручання в творчу діяльність Підприємства, дотримання прав журналістів та дотримання журналістами Редакційного статуту діє формально.</p>		2	
<p>Ризик 5: На Підприємстві не створена повноцінна система внутрішнього контролю. Не визначені основні принципи і структура системи внутрішнього контролю. Внутрішній документ, який би регулював порядок побудови системи внутрішнього контролю не розроблений.</p>			3
<p>Ризик 6: На Підприємстві не має переліку описаних та</p>			3

<p>затверджених процесів, що не дозволяє повноцінно по процесах оцінити ризики, які ймовірні в діяльності Підприємства, в тому числі корупційних ризиків. Згідно проведеного опитування та інтерв'ю, співробітники оцінюють процеси на Підприємстві складними.</p>			
<p>Ризик 7: На Підприємстві відсутній власний підрозділ внутрішнього аудиту. Аудит Уповноваженим органом з дати створення Підприємства не проводився.</p>		2	
<p>Ризик 8: На Підприємстві спостерігається висока плинність кадрів. Порядок найму працівників та процедура надання переваг тим чи іншим кандидатам документально не врегульовані. Історично, відбір кандидатів здійснюється безпосередніми керівниками на підставі співбесід. Остаточне погодження кандидатів здійснюється Генеральним директором. Документально не підтверджена причина надавання переваг тим чи іншим кандидатам, яких за результатами співбесід прийнято на роботу.</p>		3	
<p>Ризик 9: Документально не врегульований порядок адміністрування кадрової роботи на Підприємстві. Має місце формальний підхід до написання Положень про підрозділи та посадових інструкцій працівників Підприємства.</p>			3
<p>Ризик 10: На Підприємстві не організовано належним чином адміністрування кадрової роботи, в тому числі облік, ведення та зберігання трудових книжок працівників. В посадових інструкціях фахівців Відділу управління кадрами не закріплений обов'язок виконання функції з ведення обліку трудових книжок працівників Підприємства, внесення в них вчасно інформації та належного їх зберігання. Не визначена й персональна відповідальність за вчасне внесення інформації в трудові книжки працівників, їх облік та належне зберігання.</p>			3
<p>Ризик 11: В Положенні про Відділ управління персоналом</p>			3

<p>не визначено функції щодо ознайомлення працівників Підприємства та осіб, що призначаються на посади з Переліком відомостей, що становлять комерційну таємницю та конфіденційну інформацію Підприємства. Також не визначено відповідальну особу Відділу за ознайомлення з Переліком, підписанням Зобов'язання про нерозголошення та зберігання цього Зобов'язання в особовій справі працівників. Проте, дана функція описана в нормативному документі, що регулює збереження комерційної таємниці та конфіденційної інформації Підприємства.</p>			
<p>Ризик 12: Відділ управління персоналом фактично не несе відповідальності за ведення обліку робочого часу, обліку та реєстрації лікарняних листів та відпусток працівників Підприємства. За інформацією працівників, накази про виплати та преміювання фактично оформлюються вже після проведення таких виплат. Наявні приклади обліку робочого часу працівників як присутніх, які в даний період фактично знаходилися на лікарняних. Станом на 1.04.2020 на Підприємстві не створена Комісія з лікарняних листів. Процеси обліку, нарахувань та контролю виплат не автоматизовані та належним чином не контролюються відділом управління персоналом.</p>			3
<p>Ризик 13: Відсутня система оцінки роботи співробітників, існуюча політика мотивацій і преміювання не базується на оцінці чітких кількісних та якісних показників (КПЕ - ключових показників ефективності). Відділ управління персоналом не вивчає потреби підрозділів у навчанні, та не складає графік навчального процесу по кожному підрозділу та планування антикорупційних навчань (розподіл тем за місяцями (кварталами)).</p>		2	
<p>Ризик 14: Відсутній належний контроль за виконанням Правил трудового розпорядку в частині обліку та контролю використання робочого часу працівників, а також реєстрації і контролю доступу гостей та зовнішніх відвідувачів.</p>			3

<p>Ризик 15: На Підприємстві розроблено та введено в дію Положення про порядок ведення договірної роботи в ДП «МППУ», затверджений наказом генерального директора від 15.11.2018 за № 55, який іноді передбачає надлишкові функції посадових осіб, яким не притаманна така діяльність (наприклад залучення уповноваженого працівника з виконання Антикорупційної програми), або містить внутрішні нормативні вимоги проходження документу, які не виконуються на практиці працівниками відділу безпеки та юристами Підприємства. Водночас, дане Положення не передбачає визначені терміни проходження документів та строків надання юридичних консультацій на запити структурних підрозділів і, як наслідок, не передбачає контроль за такими термінами.</p>		2	
<p>Ризик 16: На Підприємстві відсутній формалізований процес, який регулює проведення допорогових закупівель. У своїй діяльності Підприємство користується виключно вимогами Зовнішніх законодавчих актів. Відділ правового забезпечення та уповноважений з реалізації Антикорупційної програми до процесу погодження всіх договорів залучені. Ризик порушення вимог Закону України «Про публічні закупівлі» в частині надання до розгляду пропозиції мінімум від 3 постачальників не виявлені.</p>		2	
<p>Ризик 17: Розроблене та затверджене Положення про облікову політику (наказ № 1 від 2.01.2017) не містить необхідних детальних описів обліку господарських операцій Підприємства. Облікова політика не є вичерпною та носить формальний характер. Відсутність інструкцій та регламенту провадок бухгалтерського обліку наражає на ризик помилкового або умисного обліку в метю викривлення фінансової звітності.</p>		2	
<p>Ризик 18: Відділ бухгалтерського обліку забезпечує</p>		2	

<p>проведення щорічної інвентаризації на Підприємстві. Перевірка інвентаризаційної документації виявила факт, коли відсутні необоротні активи, які були викрадені, за результатами інвентаризації були відображені як нестача (наказ № 35 від 30.09.2019 про проведення суцільної інвентаризації). Відповідно до п. 5 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку списання об'єктів державної власності» № 1314 від 08.11.2007 «Списання майна здійснюється суб'єктом господарювання, на балансі якого воно перебуває, на підставі прийнятого суб'єктом управління рішення про надання згоди на його списання», тобто на списання матеріальних цінностей Підприємство має отримати дозвіл Міністерства, але станом на дату зовнішньої оцінки, Уповноважений орган дозвіл не надав. Фактично, фінансовий результат Підприємства містить викривлення на суму викрадених необоротних активів.</p>			
<p>Ризик 19: Фінансово-економічний відділ разом з відділом бухгалтерського обліку планує та контролює ефективно використання бюджетних коштів, складає кошторис на виробництво телепрограм, готує та подає на затвердження план використання бюджетних коштів та зміни до нього, забезпечує аналіз та контроль його виконання. Фактично в одному блоці сконцентровані функції планування, погодження, використання та контроль.</p>		2	
<p>Ризик 20: Відділ безпеки ДП «МППУ» був сформований та повністю укомплектований лише в лютому 2020 року. До цього часу на Підприємстві відсутні будь-які значні заходи щодо забезпечення як внутрішньої / зовнішньої безпеки Підприємства так і впровадження заходів інформаційної безпеки. Станом на 01.04.2020 розроблені Положення про відділ безпеки та посадові інструкції. Але не описані процеси діяльності відділу безпеки.</p>			3
<p>Ризик 21: Відділ безпеки у своїй щоденній діяльності</p>			3

<p>зосереджений на перевірці контрагентів та юридичному супроводженні договорів, чим фактично дублює функції юристів та відповідального працівника з антикорупційної діяльності. Натомість, функції та завдання інформаційної безпеки на Підприємстві не виконуються. Не впроваджено контроль за дотриманням доступу до інформації за різними рівнями секретності за визначеними категоріями працівників. Не Затверджений перелік посад за різними рівнями доступу до інформації за категоріями, та не встановлені вимоги щодо звітування при фіксації порушень. Не визначена відповідальна особа за подання Звітів про порушення інформаційної безпеки.</p>			
<p>Ризик 22: Відділ безпеки здійснює контроль використання службових авто за GPS «трекерами», що на них встановлені. При цьому жодних звітів про належне / неналежне використання авто не формується і не надається керівництву. Фактично, без наявності формальних звітів та фіксування порушень даний контроль визнається відсутнім.</p>		2	
<p>Ризик 23: На Підприємстві наявні випадки неналежного виконання звільненими працівниками Підприємства вимог Закону України «Про запобігання корупції» щодо своєчасного подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. В таких випадках, уповноважена за виконання Антикорупційної програми особа подає повідомлення про такі порушення. Фактично роз'яснювальна робота та контроль термінів подання декларацій ведеться.</p>		2	
<p>Ризик 24: На Підприємстві належним чином не проводилась внутрішня оцінка корупційних ризиків на виконання Закону України «Про запобігання корупції». Про це свідчить не виявлення корупційних ризиків в діяльності Підприємства Комісією з оцінки корупційних ризиків за 2017 - 2019 рр. Це може свідчити про залучення до</p>			3

<p>оцінки ризиків (у том числі до роботи комісії) некваліфікованих посадових осіб або не відповідальне ставлення таких посадових осіб до своїх службових обов'язків.</p>			
<p>Ризик 25: Антикорупційна програма ДП «МППУ» передбачає розробку процедури та шляхів повідомлення про корупцію та розроблення процедури захисту працівників, які повідомили про корупційне, або пов'язане із корупцією правопорушення. Наступні внутрішні документи, що регулюють порядок інформування про порушення та порядок захисту викривача, в ДП «МППУ» фактично розроблені та затверджені (Порядок розгляду Уповноваженим повідомлень про факти про порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, Порядок проведення внутрішніх розслідувань стосовно працівників ДП «МППУ»), при цьому повідомлення про вчинення корупції посадовими особами до Уповноваженого фахівця жодного разу не надходило.</p>		2	

6.2. Результати оцінки наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією

Ідентифіковані ризики	Наслідки		
	Низький	Середній	Високий
1	2	3	4
Ризик 1: Не формалізована система прийняття управлінських рішень. В фінансово-економічному відділі зосереджено функції економічної діяльності, що не дозволяє повноцінно впровадити незалежні рівні контрольних процедур функції планування, використання та контролю витрат коштів Підприємства. Відсутні регламентуючі процеси фінансово-економічної діяльності			3
Ризик 2: Не прозоре прийняття рішень щодо преміювання співробітників.		2	
Ризик 3: Не затверджено членів Наглядової ради, як органу, який здійснює нагляд за дотриманням принципів свободи слова та міжнародних стандартів інформаційної діяльності в діяльності Підприємства.			3
Ризик 4: Редакційна рада, яка призвана контролювати втручання в творчу діяльність Підприємства, дотримання прав журналістів та дотримання журналістами Редакційного статуту діє формально.		2	
Ризик 5: На Підприємстві не створена повноцінна система внутрішнього контролю. Не визначені основні принципи і структура системи внутрішнього контролю. Внутрішній документ, який би регулював порядок побудови системи внутрішнього контролю не розроблений.			3

<p>Ризик 6: На Підприємстві не має переліку описаних та затверджених процесів, що не дозволяє повноцінно по процесах оцінити ризики, які ймовірні в діяльності Підприємства, в тому числі корупційних ризиків. Згідно проведеного опитування та інтерв'ю, співробітники оцінюють процеси на Підприємстві складними.</p>			3
<p>Ризик 7: На Підприємстві відсутній власний підрозділ внутрішнього аудиту. Аудит Уповноваженим органом з дати створення Підприємства не проводився.</p>			3
<p>Ризик 8: На Підприємстві спостерігається висока плинність кадрів. Порядок найму працівників та процедура надання переваг тим чи іншим кандидатам документально не врегульовані. Історично, відбір кандидатів здійснюється безпосередніми керівниками на підставі співбесід. Погодження кандидатів здійснюється Генеральним директором. Документально не підтверджена причина надавання переваг тим чи іншим кандидатам, яких за результатами співбесід прийнято на роботу.</p>		2	
<p>Ризик 9: Документально не врегульований порядок адміністрування кадрової роботи на Підприємстві. Має місце формальний підхід до написання Положень про підрозділи та посадових інструкцій працівників Підприємства.</p>			3
<p>Ризик 10: На Підприємстві не організовано належним чином адміністрування кадрової роботи, в тому числі облік, ведення та зберігання трудових книжок працівників. В посадових інструкціях фахівців Відділу управління кадрами не закріплений обов'язок виконання функції з ведення обліку трудових книжок працівників Підприємства, внесення в них</p>			3

<p>вчасно інформації та належного їх зберігання. Не визначена й персональна відповідальність за вчасне внесення інформації в трудові книжки працівників, їх облік та належне зберігання.</p>			
<p>Ризик 11: В Положенні про Відділ управління персоналом не визначено функції щодо ознайомлення працівників Підприємства та осіб, що призначаються на посади з Переліком відомостей, що становлять комерційну таємницю та конфіденційну інформацію Підприємства. Також не визначено відповідальну особу Відділу за ознайомлення з Переліком, підписанням Зобов'язання про нерозголошення та зберігання цього Зобов'язання в особові справи працівників. Проте, дана функція описана в нормативному документі, що регулює збереження комерційної таємниці та конфіденційної інформації Підприємства.</p>			3
<p>Ризик 12: Відділ управління персоналом фактично не несе відповідальності за ведення обліку робочого часу, обліку та реєстрації лікарняних листів та відпусток працівників Підприємства. За інформацією працівників, накази про виплати та преміювання фактично оформлюються вже після проведення таких виплат. Наявні приклади обліку робочого часу працівників як присутніх, які в даний період фактично знаходилися на лікарняних. Станом на 1.04.2020 на Підприємстві не створена Комісія з лікарняних листів. Процеси обліку, нарахувань та контролю виплат не автоматизовані та належним чином не контролюються відділом управління персоналом.</p>			3
<p>Ризик 13: Відсутня система оцінки роботи співробітників, існуюча політика мотивацій і преміювання не базується на оцінці чітких кількісних та якісних показників (КПЕ - ключових показників ефективності). Відділ управління персоналом не вивчає потреби</p>		2	

підрозділів у навчанні, та не складає графік навчального процесу по кожному підрозділу та планування антикорупційних навчань (розподіл тем за місяцями (кварталами).			
Ризик 14: Відсутній належний контроль за виконанням Правил трудового розпорядку в частині обліку та контролю використання робочого часу працівників, а також реєстрації і контролю доступу гостей та зовнішніх відвідувачів.		2	

<p>Ризик 15: На Підприємстві розроблено та введено в дію Положення про порядок ведення договірної роботи в ДП “МППУ”, затверджений наказом генерального директора від 15.11.2018 за № 55, який іноді передбачає надлишкові функції посадових осіб, яким не притаманна така діяльність (наприклад залучення уповноваженого працівника з виконання Антикорупційної програми), або містить внутрішні нормативні вимоги проходження документу, які не виконуються на практиці працівниками відділу безпеки та юристами Підприємства. Водночас, дане Положення не передбачає визначені терміни проходження документів та строків надання юридичних консультацій на запити структурних підрозділів і, як наслідок, не передбачає контроль за такими термінами.</p>		2	
<p>Ризик 16: На Підприємстві відсутній формалізований процес, який регулює проведення допорогових закупівель. У своїй діяльності Підприємство користується виключно вимогами Зовнішніх законодавчих актів. Відділ правового забезпечення та уповноважений з реалізації Антикорупційної програми до процесу погодження всіх договорів залучені. Ризик порушення вимог Закону України “Про публічні закупівлі” в частині надання до розгляду пропозиції мінімум від 3 постачальників не виявлені.</p>		2	
<p>Ризик 17: Розроблене та затверджене Положення про облікову політику (наказ № 1 від 2.01.2017) не містить необхідних детальних описів обліку господарських операцій Підприємства. Облікова політика не є вичерпною та носить формальний характер. Відсутність інструкцій та регламенту проведок бухгалтерського</p>		2	

обліку наражає на ризик помилкового або умисного обліку в метю викривлення фінансової звітності.			
<p>Ризик 18: Відділ бухгалтерського обліку забезпечує проведення щорічної інвентаризації на Підприємстві. Перевірка інвентаризаційної документації виявила факт, коли відсутні необоротні активи, які були викрадені, за результатами інвентаризації були відображені як нестача (наказ № 35 від 30.09.2019 про проведення суцільної інвентаризації). Відповідно до п. 5 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку списання об'єктів державної власності» № 1314 від 08.11.2007 «Списання майна здійснюється суб'єктом господарювання, на балансі якого воно перебуває, на підставі прийнятого суб'єктом управління рішення про надання згоди на його списання», тобто на списання матеріальних цінностей Підприємство має отримати дозвіл Міністерства, але станом на дату зовнішньої оцінки, Уповноважений орган дозвіл не надав. Фактично, фінансовий результат Підприємства містить викривлення на суму викрадених необоротних активів.</p>			3
<p>Ризик 19: Фінансово-економічний відділ разом з відділом бухгалтерського обліку планує та контролює ефективно використання бюджетних коштів, складає кошторис на виробництво телепрограм, готує та подає на затвердження план використання бюджетних коштів та зміни до нього, забезпечує аналіз та контроль його виконання. Фактично в одному блоці сконцентровані функції планування, погодження, використання та контроль.</p>			3
<p>Ризик 20: Відділ безпеки ДП «МПУ» був сформований та повністю укомплектований лише в лютому 2020 року. До цього часу на Підприємстві відсутні будь-які значні заходи щодо</p>			3

<p>забезпечення як внутрішньої / зовнішньої безпеки Підприємства так і впровадження заходів інформаційної безпеки. Станом на 01.04.2020 розроблені Положення про відділ безпеки та посадові інструкції. Але не описані процеси діяльності відділу безпеки.</p>			
<p>Ризик 21: Відділ безпеки у своїй щоденній діяльності зосереджений на перевірці контрагентів та юридичному супроводженні договорів, чим фактично дублює функції юристів та відповідального працівника з антикорупційної діяльності. Натомість, функції та завдання інформаційної безпеки на Підприємстві не виконуються. Не впроваджено контроль за дотриманням доступу до інформації за різними рівнями секретності за визначеними категоріями працівників. Не Затверджений перелік посад за різними рівнями доступу до інформації за категоріями, та не встановлені вимоги щодо звітування при фіксації порушень. Не визначена відповідальна особа за подання Звітів про порушення інформаційної безпеки.</p>			3
<p>Ризик 22: Відділ безпеки здійснює контроль використання службових авто за GPS «трекерами», що на них встановлені. При цьому жодних звітів про належне / неналежне використання авто не формується і не надається керівництву. Фактично, без наявності формальних звітів та фіксування порушень даний контроль визнається відсутнім.</p>		2	
<p>Ризик 23: На Підприємстві наявні випадки неналежного виконання звільненими працівниками Підприємства вимог Закону України «Про запобігання корупції» щодо своєчасного подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. В таких випадках, уповноважена за виконання Антикорупційної</p>		2	

<p>програми особа подає повідомлення про такі порушення. Фактично роз'яснювальна робота та контроль термінів подання декларацій ведеться.</p>			
<p>Ризик 24: На Підприємстві належним чином не проводилась внутрішня оцінка корупційних ризиків на виконання ЗУ «Про запобігання корупції». Про це свідчить не виявлення корупційних ризиків в діяльності Підприємства Комісією з оцінки корупційних ризиків за 2017 - 2019 рр. Це може свідчити про залучення до оцінки ризиків (у том числі до роботи комісії) некваліфікованих посадових осіб або не відповідальне ставлення таких посадових осіб до своїх службових обов'язків.</p>			3
<p>Ризик 25: Антикорупційна програма ДП «МППУ» передбачає розробку процедури та шляхів повідомлення про корупцію та розроблення процедури захисту працівників, які повідомили про корупційне, або пов'язане із корупцією правопорушення. Наступні внутрішні документи, що регулюють порядок інформування про порушення та порядок захисту викривача, в ДП «МППУ» фактично розроблені та затверджені (Порядок розгляду Уповноваженим повідомлень про факти про порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, Порядок проведення внутрішніх розслідувань стосовно працівників ДП «МППУ»), при цьому повідомлення про вчинення корупції посадовими особами до Уповноваженого фахівця жодного разу не надходило.</p>		2	

6.3. Результати оцінки корупційних ризиків за кількісним рівнем

Ідентифіковані ризики	Ймовірність виникнення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією (бали)	Наслідки корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією (бали)	Пріоритетність корупційних ризиків	Оцінка
1	2	3	4	5
<p>Ризик 1. Не формалізована система прийняття управлінських рішень. В фінансово-економічному відділі зосереджено функції економічної діяльності, що не дозволяє повноцінно впровадити незалежні рівні контрольних процедур функції планування, використання та контролю витрат коштів Підприємства. Відсутні регламентуючі процеси фінансово-економічної діяльності</p>	3	2	6 (3x2)	висока
<p>Ризик 2: Не прозоре прийняття рішень щодо преміювання співробітників.</p>	3	2	6 (3x2)	висока
<p>Ризик 3: Не затверджено членів Наглядової ради, як органу, який здійснює нагляд за дотриманням принципів свободи слова та міжнародних стандартів інформаційної діяльності в діяльності Підприємства.</p>	2	3	6 (2x3)	висока

<p>Ризик 4: Редакційна рада, яка призвана контролювати втручання в творчу діяльність Підприємства, дотримання прав журналістів та дотримання журналістами Редакційного статуту діє формально.</p>	2	2	4 (2x2)	середня
<p>Ризик 5: На Підприємстві не створена повноцінна система внутрішнього контролю. Не визначені основні принципи і структура системи внутрішнього контролю. Внутрішній документ, який би регулював порядок побудови системи внутрішнього контролю не розроблений.</p>	3	3	9 (3x3)	висока
<p>Ризик 6: На Підприємстві не має переліку описаних та затверджених процесів, що не дозволяє повноцінно по процесах оцінити ризики, які ймовірні в діяльності Підприємства, в тому числі корупційних ризиків. Згідно проведеного опитування та інтерв'ю, співробітники оцінюють процеси на Підприємстві складними.</p>	3	3	9 (3x3)	висока
<p>Ризик 7: На Підприємстві відсутній власний підрозділ внутрішнього аудиту. Аудит Уповноваженим органом з дати створення Підприємства не проводився.</p>	2	3	6 (2x3)	середня
<p>Ризик 8: На Підприємстві спостерігається висока плинність кадрів. Порядок</p>	3	2	6 (3x2)	висока

<p>найму працівників та процедура надання переваг тим чи іншим кандидатам документально неврегульовані. Історично, відбір кандидатів здійснюється безпосередніми керівниками на підставі співбесід. Остаточне Погодження кандидатів здійснюється Генеральним директором. Документально не підтверджена причина надавання переваг тим чи іншим кандидатам, яких за результатами співбесід прийнято на роботу.</p>				
<p>Ризик 9: Документально не врегульований порядок адміністрування кадрової роботи на Підприємстві. Має місце формальний підхід до написання Положень про підрозділи та посадових інструкцій працівників Підприємства.</p>	3	3	9 (3x3)	висока
<p>Ризик 10: На Підприємстві не організовано належним чином адміністрування кадрової роботи, в тому числі облік, ведення та зберігання трудових книжок працівників. В посадових інструкціях фахівців Відділу управління кадрами не закріплений обов'язок виконання функції з ведення обліку трудових книжок працівників Підприємства, внесення в них вчасно інформації та належного їх</p>	3	3	9 (3x3)	висока

зберігання. Не визначена й персональна відповідальність за вчасне внесення інформації в трудові книжки працівників, їх облік та належне зберігання.				
<p>Ризик 11: В Положенні про Відділ управління персоналом не визначено функції щодо ознайомлення працівників Підприємства та осіб, що призначаються на посади з Переліком відомостей, що становлять комерційну таємницю та конфіденційну інформацію Підприємства. Також не визначено відповідальну особу Відділу за ознайомлення з Переліком, підписанням Зобов'язання про нерозголошення та зберігання цього Зобов'язання в особовій справі працівників. Проте, дана функція описана в нормативному документі, що регулює збереження комерційної таємниці та конфіденційної інформації Підприємства.</p>	3	3	9 (3x3)	висока
<p>Ризик 12: Відділ управління персоналом фактично не несе відповідальності за ведення обліку робочого часу, обліку та реєстрації лікарняних листів та відпусток працівників Підприємства. За інформацією працівників, накази про виплати та преміювання фактично оформлюються вже після проведення таких виплат. Наявні приклади обліку робочого часу працівників як</p>	3	3	9 (3x3)	висока

<p>присутніх, які в даний період фактично знаходилися на лікарняних. Станом на 1.04.2020 на Підприємстві не створена Комісія з лікарняних листів. Процеси обліку, нарахувань та контролю виплат не автоматизовані та належним чином не контролюються відділом управління персоналом.</p>				
<p>Ризик 13: Відсутня система оцінки роботи співробітників, існуюча політика мотивації і преміювання не базується на оцінці чітких кількісних та якісних показників (КПЕ - ключових показників ефективності). Відділ управління персоналом не вивчає потреби підрозділів у навчанні, та не складає графік навчального процесу по кожному підрозділу та планування антикорупційних навчань (розподіл тем за місяцями (кварталами)).</p>	2	2	4 (2x2)	середня
<p>Ризик 14: Відсутній належний контроль за виконанням Правил трудового розпорядку в частині обліку та контролю використання робочого часу працівників, а також реєстрації і контролю доступу гостей та зовнішніх відвідувачів.</p>	2	2	4 (2x2)	середня
<p>Ризик 15: На Підприємстві розроблено та введено в дію Положення про порядок ведення договірної роботи в ДП "МПУ", затверджений наказом</p>	2	2	4 (2x2)	середня

<p>генерального директора від 15.11.2018 за № 55, який іноді передбачає надлишкові функції посадових осіб, яким не притаманна така діяльність (наприклад залучення уповноваженого працівника з виконання Антикорупційної програми), або містить внутрішні нормативні вимоги проходження документу, які не виконуються на практиці працівниками відділу безпеки та юристами Підприємства. Водночас, дане Положення не передбачає визначені терміни проходження документів та строків надання юридичних консультацій на запити структурних підрозділів і, як наслідок, не передбачає контроль за такими термінами.</p>				
<p>Ризик 16: На Підприємстві відсутній формалізований процес, який регулює проведення допорогових закупівель. У своїй діяльності Підприємство користується виключно вимогами Зовнішніх законодавчих актів. Відділ правового забезпечення та уповноважений з реалізації Антикорупційної програми до процесу погодження всіх договорів залучені. Ризик порушення вимог Закону України «Про публічні закупівлі» в частині надання до розгляду пропозиції мінімум від 3 постачальників не виявлені.</p>	2	2	4 (2x2)	середня

<p>Ризик 17: Розроблене та затверджене Положення про облікову політику (наказ № 1 від 2.01.2017) не містить необхідних детальних описів обліку господарських операцій Підприємства. Облікова політика не є вичерпною та носить формальний характер. Відсутність інструкцій та регламенту проводок бухгалтерського обліку наражає на ризик помилкового або умисного обліку в метю викривлення фінансової звітності.</p>	2	2	4 (2x2)	середня
<p>Ризик 18: Відділ бухгалтерського обліку забезпечує проведення щорічної інвентаризації на Підприємстві. Перевірка інвентаризаційної документації виявила факт, коли відсутні необоротні активи, які були викрадені, за результатами інвентаризації були відображені як нестача (наказ № 35 від 30.09.2019 про проведення суцільної інвентаризації). Відповідно до п. 5 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку списання об'єктів державної власності» № 1314 від 08.11.2007 «Списання майна здійснюється суб'єктом господарювання, на балансі якого воно перебуває, на підставі прийнятого суб'єктом управління рішення про надання згоди на його</p>	2	3	6 (2x3)	висока

<p>списання», тобто на списання матеріальних цінностей Підприємство має отримати дозвіл Міністерства Інформаційної Політики України, але станом на дату зовнішньої оцінки, уповноважений орган дозвіл не надав. Фактично, фінансовий результат Підприємства містить викривлення на суму викрадених необоротних активів.</p>				
<p>Ризик 19: Фінансово-економічний відділ разом з відділом бухгалтерського обліку планує та контролює ефективне використання бюджетних коштів, складає кошторис на виробництво телепрограм, готує та подає на затвердження план використання бюджетних коштів та зміни до нього, забезпечує аналіз та контроль його виконання. Фактично в одному блоці сконцентровані функції планування, погодження, використання та контроль.</p>	2	3	6 (2x3)	висока
<p>Ризик 20: Відділ безпеки ДП «МПУ» був сформований та повністю укомплектований лише в лютому 2020 року. До цього часу на Підприємстві відсутні будь-які значні заходи щодо забезпечення як внутрішньої / зовнішньої безпеки Підприємства так і впровадження заходів інформаційної безпеки. Станом на 01.04.2010 розроблені</p>	3	3	9 (3x3)	висока

Положення про відділ безпеки та посадові інструкції. Але не описані процеси діяльності відділу безпеки.				
<p>Ризик 21: Відділ безпеки у своїй щоденній діяльності зосереджений на перевірці контрагентів та юридичному супроводженні договорів, чим фактично дублює функції юристів та відповідального працівника з антикорупційної діяльності. Натомість, функції та завдання інформаційної безпеки на Підприємстві не виконуються. Не впроваджено контроль за дотриманням доступу до інформації за різними рівнями секретності за визначеними категоріями працівників. Не Затверджений перелік посад за різними рівнями доступу до інформації за категоріями, та не встановлені вимоги щодо звітування при фіксації порушень. Не визначена відповідальна особа за подання Звітів про порушення інформаційної безпеки.</p>	3	3	9 (3x3)	висока
<p>Ризик 22: Відділ безпеки здійснює контроль використання службових авто за GPS «трекерами», що на них встановлені. При цьому жодних звітів про належне / неналежне використання авто не формується і не надається керівництву. Фактично, без наявності формальних звітів та фіксування порушень даних</p>	2	2	4 (2x2)	середня

контроль визнається відсутнім.				
<p>Ризик 23: На Підприємстві наявні випадки неналежного виконання звільненими працівниками Підприємства вимог Закону України «Про запобігання корупції» щодо своєчасного подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. В таких випадках, уповноважена за виконання Антикорупційної програми особа подає повідомлення про такі порушення. Фактично роз'яснювальна робота та контроль термінів подання декларацій ведеться.</p>	2	2	4 (2x2)	середня
<p>Ризик 24: На Підприємстві належним чином не проводилась внутрішня оцінка корупційних ризиків на виконання Закон України «Про запобігання корупції». Про це свідчить не виявлення корупційних ризиків в діяльності Підприємства Комісією з оцінки корупційних ризиків за 2017 - 2019 рр. Це може свідчити про залучення до оцінки ризиків (у том числі до роботи комісії) некваліфікованих посадових осіб або не відповідальне ставлення таких посадових осіб до своїх службових обов'язків.</p>	3	3	3 (3x3)	висока
<p>Ризик 25: Антикорупційна програма ДП «МППУ» передбачає розробку процедури та шляхів</p>	2	2	4 (2x2)	середня

повідомлення про корупцію та розроблення процедури захисту працівників, які повідомили про корупційне, або пов'язане із корупцією правопорушення. Наступні внутрішні документи, що регулюють порядок інформування про порушення та порядок захисту викривача, в ДП «МПУ» фактично розроблені та затверджені (Порядок розгляду Уповноваженим повідомлень про факти про порушення вимог Антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, Порядок проведення внутрішніх розслідувань стосовно працівників ДП «МПУ»), при цьому повідомлення про вчинення корупції посадовими особами до Уповноваженого фахівця жодного разу не надходило.

VII. Рекомендації щодо заходів усунення (зменшення) рівня виявлених корупційних ризиків на Підприємстві та побудови системи управління корупційними ризиками

1. Провести на Підприємстві інвентаризацію всіх існуючих процесів та під - процесів. Оновити всі Положення про підрозділи і посадові інструкції та привести їх у відповідність до фактичного функціоналу працівників і відповідальності керівників
2. Розробити та запровадити на Підприємстві систему внутрішнього контролю яка включає опис всіх процесів, які покривають визначені ризики включаючи корупційні ризики. Дієва Система внутрішнього контролю має запобігати виникненню ризикової події та вчасно виявляти наслідки.
3. Привести відповідальність за посадовими інструкціями працівників до вимог нової організаційної структури. Роль кожного підрозділу в структурі має бути чітко визначена, зрозуміла і така що дозволяє підрозділу планувати, контролювати і проводити моніторинг своєї діяльності.
4. Розробити та впровадити систему Операційної та Інформаційної безпеки. Забезпечити захист від фізичного доступу в приміщення, доступу до інформаційних систем, забезпечити роботу систем резервного копіювання даних і ПЗ.
5. Розробити і впровадити план безперервної діяльності Підприємства.
6. Впровадити прозору систему преміювання, оцінки роботи співробітників, постановки чітких кількісних та якісних цілей (КПЕ - ключових показників ефективності), та унести відповідні зміни до Колективного договору.
7. Оновити Облікову політику та розробити процедури, що регламентують робочі процеси з планування, використання та контролю коштів Підприємства. Забезпечити в таких процедурах належний внутрішній контроль розведення несумісних функцій.
8. Письмово звернутись до Уповноваженого органу управління щодо призначення та затвердження КМУ членів Наглядової ради Підприємства.
9. Розробити та впровадити політику найму, переміщення та звільнення працівників Підприємства.
10. Розробити та впровадити процедуру планування, навчання та розвитку персоналу. Створити критерії для підвищення працівників та створення кадрового резерву.
11. Впровадити звірку паперової кореспонденції та документів, що містяться на носіях інформації, а також матеріальних цінностей, відповідальним за які був працівник, який звільняється, та передачу іншому відповідальному

працівнику, визначеному керівником. Запровадити обов'язкове оформлення Актів Приймання-передачі справ звільненими працівниками.

12. Проводити щорічний перегляд актуальності Положень про підрозділи та Посадових інструкцій працівників, на предмет перевірки функцій та обов'язків, які фактично закріплені за підрозділами та конкретними працівниками, а також при зміні керівників або структури підрозділу. Визначити відповідальну посадову особу за контроль і звітування про такі оновлення.
13. Створити систему електронного документообігу для адміністрування, контролю проходження документів та дотримання відповідальними особами термінів обробки таких документів.

VIII. Рекомендації щодо формування ефективного механізму контролю за виконанням вимог чинного антикорупційного законодавства та внутрішніх документів Підприємства

1. Забезпечувати своєчасне інформування Національного агентства з питань запобігання корупції щодо неподання або несвоєчасного подання електронних декларацій у визначеному ЗУ "Про запобігання корупції" порядку.
2. В Порядку застосування заходів щодо усунення конфлікту інтересів розглянути та описати регулювання конфлікту інтересів в залежності від складності та частоти повторюваності, ситуації конфліктів інтересів (стандартних чи таких, що вирішуються в індивідуальному порядку).
3. Обмежити діяльність уповноваженої особи відповідальної за антикорупційну програму виключно функціями, що стосуються реалізації антикорупційної програми.
4. Встановити періодичність та вимоги до належного проведення оцінки ризиків та підготовку антикорупційної програми із визначенням посадових осіб, які беруть участь у комісії з оцінки корупційних ризиків.
5. Забезпечити контроль виконання заходів та рекомендацій викладених у цьому Звіті.

Президент ВГО «Інститут
Внутрішніх аудиторів України»



Т.Л. Лебединець
Лебединець Т.Л.

ІХ. Додаток № 1 Методологія оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади (затверджено рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції 02.12.2016 № 126, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 28.12.2016 за № 1718/29848).

Ця Методологія визначає комплекс правил і процедур щодо оцінки корупційних ризиків у діяльності органів влади, у яких згідно з частиною першої статті 19 Закону України "Про запобігання корупції" приймаються антикорупційні програми (далі - органи влади).

Оцінка корупційних ризиків

Оцінка корупційних ризиків здійснюється за критеріями ймовірності виникнення ідентифікованих корупційних ризиків та наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією.

Оцінка ймовірності виникнення корупційного ризику визначається відповідно до частоти випадків вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, з урахуванням часових меж.

Відповідно до критеріїв ймовірності виникнення корупційного ризику йому присвоюється рівень низький, середній або високий.

Частота випадків вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, визначається за такими рівнями:

напевно або майже напевно - корупційне правопорушення чи правопорушення, пов'язане з корупцією, може бути скоєно у короткостроковій перспективі - найближчі кілька місяців (до одного року) - та може бути повторено;

рідко - корупційне правопорушення чи правопорушення, пов'язане з корупцією, було вчинено тільки один раз протягом останніх трьох років та існує ймовірність, що його буде вчинено протягом трьох років;

ніколи - корупційне правопорушення чи правопорушення, пов'язане з корупцією, не було скоєно і вірогідність його вчинення майже неможлива.

Ймовірність виникнення корупційного ризику оцінюється за трибальною шкалою:

низька - 1 бал;

середня - 2 бали;

висока - 3 бали.

Приклад оформлення результатів оцінки ймовірності виникнення корупційного ризику наведено у *Таблиці 1* до цієї Методології.

Відповідно до критеріїв наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, корупційному ризику присвоюється рівень низький, середній або високий.

Наслідки корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, оцінюються відповідно до розмірів втрат органу влади, які комісія встановлює самостійно.

Приклад рівнів ймовірності наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, та критеріїв їх визначення наведено у **Таблиці 2** до цієї Методології.

Наслідки корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, оцінюються за трибальною шкалою:

- низький - 1 бал;
- середній - 2 бали;
- високий - 3 бали.

Приклад оформлення результатів оцінки наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, наведено у **Таблиці 3** до цієї Методології.

Пріоритетність (ступінь) корупційних ризиків встановлюється за їх кількісним рівнем, який визначається добутком рівня ймовірності виникнення корупційного ризику на рівень наслідку корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією.

Приклад оформлення результатів оцінки корупційних ризиків за кількісним рівнем наведено у **Таблиці 4** до цієї Методології.

Пріоритетність корупційних ризиків оцінюється за шкалою:

- низька - від 1 до 2 балів;
- середня - від 3 до 4 балів;
- висока - від 6 до 9 балів.

Приклад визначення пріоритетності корупційних ризиків наведено у **Таблиці 5** до цієї Методології.

Таблиця 1: Результати оцінки ймовірності виникнення корупційного ризику

Ідентифіковані ризики	Ймовірність		
	Низька	Середня	Висока
Ризик 1	1		
Ризик 2		2	
Ризик 3			3
Ризик 4	1		
Ризик 5	1		

Таблиця 2: Приклад рівнів ймовірності наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, та критеріїв їх визначення

Рівень ймовірності	Критерії визначення рівня ймовірності		
	фінансові втрати органу влади	рівень відповідальності	репутаційні втрати органу влади
Високий	Значні фінансові втрати	Очікуються судові процеси проти органу влади або його посадових осіб; вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, передбачає кримінальну відповідальність	Втрата репутації серед широких верств населення
Середній	Фінансові втрати наявні, але незначні	Вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією, передбачає адміністративну відповідальність	Втрата репутації серед сторін безпосередніх контактів
Низький	Не очікується фінансових втрат	Вчинення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією, передбачає дисциплінарну відповідальність	Втрата репутації серед працівників органу влади

Таблиця 3: Результати оцінки наслідків корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією

Ідентифіковані ризики	Наслідки		
	низький	середній	високий
Ризик 1		2	
Ризик 2			3
Ризик 3			3
Ризик 4	1		
Ризик 5			3

Таблиця 4: Результати оцінки корупційних ризиків за кількісним рівнем

Ідентифіковані ризики	Ймовірність виникнення корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією (бали)	Наслідки корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією (бали)	Пріоритетність корупційних ризиків*	Оцінка
Ризик 1	1	2	2 (1x2)	низька
Ризик 2	2	3	6 (2x3)	висока
Ризик 3	3	3	9 (3x3)	висока
Ризик 4	1	1	1 (1x1)	низька
Ризик 5	1	3	3 (1x3)	середня

* Сумарне числове значення.

Таблиця 5: Пріоритетність корупційних ризиків

Наслідок	Ймовірність		
	низька	середня	висока
Високий	3 (1 x 3)	6 (2 x 3)	9 (3 x 3)
Середній	2 (1 x 2)	4 (2 x 2)	6 (3 x 2)
Низький	1 (1 x 1)	2 (2 x 1)	3 (3 x 1)

