



МІНЕКОНОМІКИ
ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО
“ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР
СТАНДАРТИЗАЦІЇ, МЕТРОЛОГІЇ, СЕРТИФІКАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ”
(ДП “УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ”)

НАКАЗ

23.05.2023

Київ

№ 67

Про затвердження Звіту з
оцінки корупційних ризиків

Відповідно до п. 2 ст. 19 Закону України «Про запобігання корупції» та п. 5 р. 2 Антикоруційної програми ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» затвердженої наказом № 107 від 14 листопада 2022 року, на виконання наказу «Про створення Комісії з оцінки корупційних ризиків у ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» та затвердження її Положення» № 50 від 25.04.2023 із змінами та наказу «Про проведення оцінки корупційних ризиків» № 51 від 26.04.2023,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Звіт з оцінки корупційних ризиків у ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ», що додається.
2. Начальнику відділу інформаційних технологій Севастяну ЛАБЗІНУ забезпечити розміщення цього наказу на сайті ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» у розділі «Антикоруційна політика».
5. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Генеральний директор


Дмитро САБАТОВИЧ



ЗАТВЕРДЖУЮ

Генеральний директор
ДП «УКРМЕТРУЕСТАНДАРТ»

Дмитро САБАТОВИЧ

ЗВІТ З ОЦІНКИ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ,
ВИДИ ТА ЗАХОДІВ ЩОДО ЇХ УСУПЕННЯ (МІНІМІЗАЦІЇ)

№	Корупційні ризики	Причини, що створюють корупційні ризики, та умови що їм сприяють	Пріоритетність ризику (низька/ середня/ висока)	Заходи щодо усунення корупційного ризику	Особа відповідальна за виконання корупційного ризику	Строк виконання заходів щодо усунення корупційного ризику	Очікувані результати
Відділ управління персоналом							
1.	1. Не проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад наукових працівників підприємства. 2. Можливість впливу з боку посадових або інших осіб (членів конкурсної комісії) на результати конкурсу на зайняття певних посад. 3. Можливість впливу членів конкурсної комісії (шляхом переказання інших членів) на рішення, зокрема у зв'язку з особистою зацікавленістю в результатах відбору. 4. Можливість впливу членів конкурсної комісії на прийняття рішення, зокрема у зв'язку з особистою зацікавленістю в результатах відбору.	1. Не встановлення контролю (або недостатній контроль) з боку керівництва за діяльністю конкурсної комісії підприємства. 2. Відсутність у документах, які регулюють проведення відбору, механізму повідомлення про конфлікт інтересів та дій члена комісії (іншої особи) у разі його виникнення. 3. Не проведення аналізу проєкту, наряду з іншими заходами, щодо внесення змін до конкурсної комісії на предмет виникнення конфлікту інтересів у окремих працівників у разі їх втягнення до складу комісії. 4. Прийняття немотивованих рішень	Середня	1. Проводити конкурсний відбір на наявні у підприємстві вакансії наукових працівників. 2. Публікувати на сайті підприємства інформацію щодо кожного етапу конкурсного відбору - списки осіб, які беруть участь у конкурсі, із зазначенням інформації про їх допущення до наступного етапу відбору, а також - критерії відбору, які були застосовані комісією у кожному конкретному випадку. 3. Включити до складу конкурсної комісії працівників відділу з питань запобігання та виявлення корупції на підприємстві. 4. Забезпечити належне документування конкурсної процедури, фіксацію стадій та результатів конкурсу на спеціальних бланках (наприклад, результати співбесіди фіксувати на бланку, який надається по одному на кожного кандидата, забезпечити виконання індивідуальної роботи на	відповідальна за виконання корупційного ризику	Постійно	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до середнього.

	конкурсною комісією.	спеціальному бланку тощо) в протоколах, що відразу підписуються членами комісії.	Середня	Прощок Т.Г. Никончук І.В.	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику середнього.
2.	Неповідомлення претендентом на зайняття вакантної посади про потенційний чи реальний конфлікт інтересів. 2. Подання претендентом на посаду недостовірних відомостей.	Відсутність анкетування претендентів на зайняття вакантної посади щодо потенційного чи реального конфлікту інтересів.	Середня	Прощок Т.Г. Никончук І.В.	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику середнього.
3.	1. Привілейоване чи завідомо упереджене ставлення до окремих працівників підприємства. 2. Застосування репресивних засобів впливу (ініціювання переведення, атестації зміни умов праці) щодо осіб, які надають допомогу в запобіганні корупції тощо.	Недобросовісність керівників; зловживання службовим становищем та повноваженнями. 2. Виникнення конфлікту інтересів.	Середня	Прощок Т.Г. Никончук І.В.	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику.
Уповноважені особи, відповідальні за організацію та проведення процедур закупівель/спрощених закупівель.					
1.	1. Встановлення жорстких кваліфікаційних вимог до учасників в документальній конкурсних торгів. 2. Ретивність вилучення предмета закупівлі, що не відповідає умовам, що вказані в умовних документах, що закуповуються. 3. Штучне скорочення характерних предметів закупівлі, якщо відомо, що вони виробляються.	Розподілення особово підприємства одному з учасників процедури закупівель конфіденційної інформації щодо інших пропозицій учасників. 2. Приховування працівником підприємства, який безпосередньо ведучий за організацію процедури закупівель, наявності у нього конфлікту інтересів.	Середня	Буянов С.В. Крутов С.Л.	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику середнього.

	<p>3. Змова учасників процедури закупівлі.</p> <p>4. Фальсифікація документів.</p> <p>5. Неповідомлення головою та/або членом тендерного комітету чи членом технічної комісії про наявність конфлікту інтересу.</p> <p>6. Прийняття пропозицій, обіймики або одержання неправомірної вигоди головою та/або членом тендерного комітету чи членом технічної комісії від потенційного контрагента.</p> <p>7. Зловживання при оцінці пропозицій учасників, закупівлі з метою відхилення пропозицій учасника-переможця закупівлі.</p>		<p>тендерного комітету за порушення законодавства щодо здійснення публічних закупівель та антикорупційного законодавства із зазначення статей нормативно-правових актів, якими така відповідальність встановлена, та савкний, які вони передбачають.</p>	
--	--	--	--	--

1. Ймовірність зашквалених представників на час представництва інтересів підприємства перел третіми особами або захисту інтересів підприємства в суді.	Серія	Юридичний відділ	Постійно	Недодержання або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.
<p>1. Ймовірність зашквалених представників на час представництва інтересів підприємства перел третіми особами або захисту інтересів підприємства в суді.</p>	<p>1. Запитано широкій перелік осіб, які уновноважені представити інтереси підприємства.</p> <p>2. Нездійснений аналіз відомості добросовісності осіб, яка надається відповідними правами.</p> <p>3. Закріплення у довідностях услого переліку прав учасників процесу відповідно до процесуального законодавства за виключенням права визначення позову та відмови від позову.</p>	<p>Серія</p>	<p>1. Перелік переліку осіб, які уновноважені представляти інтереси підприємства в суді, скасування повноважень осіб, які звільнилися (припинили повноваження), щодо яких за результатами моніторингу (перевірки) було встановлено порушення ними антикорупційного або спеціального законодавства (необґрунтована відмова від позову, його визнання тощо).</p> <p>2. Проведення періодичного моніторингу прийнятих судових рішень відділом з питань запобігання та виявлення корупції на предмет виявлення особистої заінтересованості у результатах розгляду тієї чи іншої справи.</p>	<p>Постійно</p>

якості ніж заявлено у договорі.	Постачальника товару належної якості за певну винагороду (відкат).	роботи з працівниками ві щодо відповідальності за вчинення корупційних правопорушень.	Нікончук І.В.	зменшення ймовірності корупційного ризику середнього.
Відділ експлуатації та енергозабезпечення				
Середня				
1. При вирішенні питання про прийом товару або виконанні роботи (наданні послуги) від представника виконавця за договором пропонується «старий об'єкт» на виявленні невідповідності та порушення.	1. Прийняття від Постачальника товару, виконавця послуги не належної якості за певну винагороду (відкат). 2. Конфлікт інтересів.	1. Регулярно розяснювати працівникам відділу заходи відповідальності за вчинення корупційних правопорушень. 2. Проводити антикорупційну експертну проєктів документів.	Отенко О.Л. Нікончук І.В.	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику середнього.
2. При прийманні об'єкта або виконаних будівельно-монтажних робіт не фіксуються факти їх незавершеності. З метою підписання акту про фактичне виконання робіт представник виконавця за договор пропонує представнику підприємства грошову суму або поваражок.		Усувати (мінімізувати) особисті, неформальні (позаробочі) контакти посадових осіб відділу з представниками підприємств, установ, організацій з якими підприємство співпрацює.		
3. У процесі роботи з контрагентами щодо виконання умов укладених договорів представнику підприємства пропонується за винагороду не включати з прийнятною документацією інформацію про допущені в роботі (наданих послугах) порушення.				
Фінансовий відділ				
Середня				
1. Внесення платежів з особистих цілей. 2. Здійснення неправомірних витрат коштів на премії і зарплат. 3. Прикриття матеріальних цінностей, або покриття реєстральних. 4. Кристалі чи втручання вказаний керівництвом, що не принесе прибутку.	1. Збільшення судової стягнучості. 2. Перевіщення своїх судових повноважень. 3. Конфлікт інтересів.	1. Періодично проводити аналітичні аудити використання фінансових ресурсів. 2. Проводити перевірку дотримання черговості платежів відповідно до організаційно-розпорядчих документів підприємства. 3. Проводити антикорупційну експертну проєктів документів. 4. Регулярно роз'яснювати працівникам бухгалтерії заходи	Сезарук Л.І. Нікончук І.В.	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.

<p>встановити це ліцензійне програмне забезпечення на персональний комп'ютер, що належить підприємству.</p> <p>2. Пропонується за винагороду представникам відділу інформаційних технологій встановити ліцензії та програмне забезпечення, що належить підприємству на домашній персональний комп'ютер або ноутбук.</p> <p>3. При проведенні моніторингу та виявленні фактів порушень у використанні корпоративних інформаційних систем пропонується за винагороду не повідомляти керівництво підприємства про виявлений факт.</p> <p>4. Пропонується за винагороду вилучити або ретранзувати резервні копії даних системи відслідковування діяльності підприємства для зчинення протиправних дій.</p> <p>5. При проведенні контролю та виконанні робіт з модернізації інформаційної системи відмовило до складених планів, технічним завданням та іншим документам представнику підприємства пропонується за винагороду не включати в приймальну документацію - інформацію про порушенні при роботі (наданні ескет) порушеннях.</p>	<p>службових повноважень.</p> <p>3. Конфлікт інтересів.</p>	<p>підприємства для інших цілей службовою необхідністю.</p> <p>2. Забезпечити дотримання правил користування такими як засоби ресурсами, такими як засоби зв'язку тощо.</p> <p>3. Встановити заборону щодо особистого одноосібного вирішення питань про виділення (передачу) матеріальних ресурсів підприємства у своє персональне користування (на зберігання).</p> <p>4. (Об'єктивувати ресурси, надані (перелані) посадовим особам підприємства в особисте користування (на зберігання), прокваліфікувати вплив таких ресурсів та потреб у їх подальшому персональному користуванні (зберіганні).</p>	<p>корупційного ризику до визького.</p>
--	---	--	---

Науково – організаційний відділ управління якістю

<p>1. Незалежне використання отриманої інформації та документів при виконанні технічного аудиту</p>	<p>1. Конфлікт інтересів. 2. Використання делегованих повноважень суб'єктами цілья або не користь пресіх осіб всупереч інтересам підприємства.</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Встановити та задокументувати єдиний порядок проведення робіт. 2. Довести порядок проведення робіт до співробітників за допомогою інших осіб. 3. Постійний контроль з боку керівництва.</p>	<p>Глушенко В.В., Никончук І.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.</p>
---	--	----------------	---	---	-----------------	---

<p>2. При проведенні внутрішніх аудитів та виявленні фактів невідповідностей пропонується за винагороду не поволомляти керівництву підприємства про встановлений факт.</p>	<p>3. Недостатній контроль з боку керівництва.</p> <p>1. Конфлікт інтересів.</p> <p>2. Використання делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства.</p> <p>3. Недостатній контроль з боку керівництва</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Встановити та задокументувати єдиний порядок проведення робіт.</p> <p>2. Довести порядок проведення робіт до співробітників та відповідальних осіб.</p> <p>3. Постійний контроль з боку керівництва.</p>	<p>Глуценко В.В., Никончук І.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.</p>
<p>1. Робота з інформацією, що є конфіденційною та/або становить комерційну таємницю може спричинити ризик корупційного виникнення (використання інформації, розголошення інформації, хабарництва)</p> <p>2. Неправомірне використання конфіденційної, чи службової інформації</p>	<p>Науково – виробничі інститути, центри та їх підрозділи</p> <p>Середня</p> <p>1. Відсутність системи управління інформаційною безпекою для захисту інформації, що становить комерційну таємницю та/або конфіденційну інформацію, відповідно відсутність особистої відповідальності працівників за повноваження з інформацією</p> <p>2. Передача конфіденційної чи службової інформації третім особам, без законних на те підстав, з метою отримання несправомірної вигоди;</p> <p>- використання персональних даних чи інформації про окремих осіб у власних корисливих цілях;</p> <p>- розголошення конфіденційної чи службової інформації після звільнення з роботи</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Розробити, задокументувати та впровадити Систему управління інформаційною безпекою (СУІБ) на основі Національного стандарту України ДСТУ ISO/IEC 27001:2015</p> <p>2. Заборона розголошувати службову інформацію. Конфіденційна інформація може поширюватися за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов, а також в інших випадках, визначених законом.</p>	<p>Директори інститутів, начальники центрів</p> <p>начальники відділів, які входять у апарату підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ»</p>	<p>Постійно</p>	<p>Зниження ризику. Особиста відповідальність кожного працівника, заповнення з інформацією. Відсутність заохочень в інформаційній безпеці у взаємозв'язках з ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ»</p>
<p>1. Розміщення замовлень, укладання договорів на постачання товарів, виконання робіт за заданням послуг для</p>	<p>1. Замовлення службовим персоналом.</p> <p>2. Конфлікт інтересів.</p> <p>3. Перевищення меж</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Провести аудит підприємства з метою оптимізації структури функціонального менеджменту з встановлення ефективної</p>	<p>Директори інститутів, начальники центрів та</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного</p>

<p>потреб підприємства.</p> <p>2. При укладенні договору про надання послуг є інформація про те, що дані послуги вже фактично зроблені або надані.</p> <p>3. Підготовка проектів договорів на виконання вже наданих послуг.</p> <p>4. Погодження призначень стосовно родичів або інших осіб, з якими новоявна особистість зазначилась посадовою особою підприємства.</p> <p>5. Дослідження повноважень (надання підлеглому обмеженого права приймати рішення, використовувати ресурси і спрямовувати зусилля підлеглих на виконання поставлених завдань).</p> <p>6. Організація розподілу роботи між працівниками.</p> <p>7. Нездатне використання отриманої інформації та документів при виконанні своїх службових обов'язків.</p> <p>8. Відсутність контролю введених та вивезених ТМЦ, а також ЗІТ без належного оформлених документів.</p>	<p>делегованих повноважень.</p> <p>4. Використання делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства.</p> <p>5. Розподіл роботи може проводитись принципом привілейованості.</p> <p>6. Передача конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації третім особам, без належних на те підстав, або з метою отримання неправомірної вигоди.</p>	<p>процесно-орієнтованої системи управління</p> <p>2. Регулярно роз'яснювати працівникам заходи відповідальності за вчинення корупційних правопорушень.</p> <p>3. Попередити працівників про недопустимість використання матеріальних ресурсів підприємства для інших цілей, не вказаних службовою необхідністю.</p> <p>4. Забезпечити дотримання правил користування окремими ресурсами, такими як засоби зв'язку, транспортні засоби тощо.</p> <p>5. Встановити заборону щодо особистого одностороннього вирішення питань про виділення (передачу) матеріальних ресурсів підприємства у своє персональне користування (на зберігання).</p> <p>6. Об'єктувати ресурси, надані (передані) посадовим особам в особисте користування (на зберігання), проводити періодичні звірки таких ресурсів та потреб у їх позачасовому персональному користуванні (зберіганні).</p>	<p>начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТРТЕС ТСТАНДАРТ»</p>	<p>ризику середнього.</p>	<p>дані</p>
<p>3. Недостовірність результатів аналізування</p>	<p>1. Відсутність досвіду виконання.</p> <p>2. Особисте зацікавлення виконавця.</p> <p>3. Вплив зі сторони керівництва.</p> <p>4. Зворот з інших посадовими особами підприємства.</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Контроль з боку керівників відділів, заступників інститутів та директорів інституту.</p> <p>2.</p>	<p>Директори інститутів, начальники центрів та начальники відділів ДП «УКРМЕТРТЕС ТСТАНДАРТ», які проводять випробування та сертифікацію продукції</p>	<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зняття рівня ризику до низького.</p>
<p>4. Порушення умов конфіденційності</p>	<p>1. Компетентність персоналу</p> <p>2. Особисте зацікавлення.</p> <p>3. Вплив зі сторони</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Здійснювати письмове погодження при обмеженні повноважень з метою конфіденційного, комерційного чи іншого службового інформаційного зв'язку.</p>	<p>Директори інститутів, заступники центрів та керівники</p>	<p>Недопущення корупційного ризику з у зв'язку з його виникнення зняття рівня ризику</p>

<p>керівництва.</p> <p>4. Зговір з іншими пословими особами підприємства.</p>	<p>4. Зговір з іншими пословими особами підприємства.</p>		<p>2. Забезпечити технічні обмеження під час роботи з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією, зокрема, в частині доступу до неї, унеможливлені копіювання, пересилання чи іншого переміщення такої інформації.</p> <p>3. Забезпечити обов'язковий облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації.</p> <p>4. Попереджати про недовпустимість розголошення, конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.</p>	<p>відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТРТЕС ІСТАНДАРТ»</p>	<p>ризику до низького.</p>
<p>5. 3. Привласнює чи знайома упереджене ставлення керівника до працівників (приміювання/де приміювання)</p>	<p>1. Особисте заикавлення керівника підприємства.</p> <p>2. Вплив зі сторони керівництва.</p> <p>3. Не добросовісність керівників; зловживання службовим становищем та повноваженнями.</p> <p>4. Виникнення конфлікту інтересів.</p>	<p>Середній</p>	<p>1. Забезпечити постійний дієвий контроль щодо керівників відділів або секторів з боку іншого керівництва.</p>	<p>Директори інститутів, начальники центрів та начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТРТЕС ІСТАНДАРТ»</p>	<p>Постійно</p> <p>Недопущення корупційного ризику, з унікальним його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>
<p>6. 1. Недобросовісність послових осіб під час опрацювання запитів та надання інформаційно-консультаційних послуг.</p> <p>2. Недостатній облік та контроль витрат нумерованих бланків для листів та сертифікатів відповідності.</p> <p>3. Поставлення печатки підприємства на підписи не уновноважених осіб.</p>	<p>1. Недостатній контроль з боку керівництва центру за опрацюванням запитів, у тому числі в часні повноти відповіді та достовірності даних.</p> <p>2. Зловживання службовим становищем.</p> <p>3. Перевищення своїх службових повноважень.</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Встановлення контролю за дотриманням спеціального та антикорупційного законодавства під час розгляду запитів.</p> <p>2. Попередження кожного працівника про персональну відповідальність за якість, своєчасність та достовірність відповіді на листи, запити.</p> <p>3. Забезпечити контроль за дотриманням правил діловодства затверджених на підприємстві.</p>	<p>Директори інститутів, начальники центрів та начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТРТЕС ІСТАНДАРТ»</p>	<p>Постійно</p> <p>Недопущення корупційного ризику, з унікальним його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>
<p>7. 1. Непільне використання гавр та метрологічних марок</p>	<p>1. Стримання грошових коштів або інших майна, подання перевіз.</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Попередження працівників про недопустимість використання матеріальних</p>	<p>Директори інститутів, начальники</p>	<p>Постійно</p> <p>Недопущення зменшення довірливості</p>

персоналом, що виконує роботи з повірки	пільг, послуг.	ресурсів для інших цілей (якщо викликаних службового необхідністю).	центрів начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТРТЕС ТСТАНДАРТ	корупційного ризику до низького.
8. 1. Нейльове використання банків свідомість (про повірку законодавчо регульованих ЗВТ, про калібрування ЗВТ)	1. Отримання грошових коштів або іншого майна, надання переваг, пільг, послуг.	1. Перевірка результатів обробки заявок та видачі свідомств.	Директори інституцій, начальники центрів та начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТРТЕС ТСТАНДАРТ	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.
9. 1. Нейльове використання бланків сертифікатів відповідності	1. Отримання грошових коштів або іншого майна, надання переваг, пільг, послуг.	1. Перевірка результатів обробки заявок та видачі сертифікатів відповідності.	Директори інституцій, начальники центрів та начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТРТЕС ТСТАНДАРТ	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.
10. 1. Закупівля товару вищої якості ніж завдано у договорі	1. Прийняття від Послава дельки товару не належної якості за певну винагороду (відкат)	Купівельний комітете 1. Проведення роз'яснювальної роботи з працівниками відділу щодо відповідності за вчинення корупційних правопорушень	Чикалок П.О., Чикалок І.В.	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до середнього.
11. 1. Нейльовою метою безпосереднього керівника або перебування у громадському	1. Участь у дослідних осіб підприємства, у відношенні з ним	Конфлікт інтересів 1. Визначення можливості та заходів з уникнення конфлікту інтересів (способу) збору та аналізу	Паскаль Особор підприємства	Недопущення або зменшення ймовірності

<p>підлягає вчиненню кримінального провадження.</p> <p>2. Використання посадовою особою повноважень з метою негативного впливу на осіб щодо яких у неї неприязне ставлення (унереджене) ставлення.</p> <p>3. Використання посадовою особою з метою надання окремих особам переваг чи привілеїв.</p> <p>4. Використання свого становища посадовою особою для створення особливих сприятливих умов особам, стосунки з якими спричиняють виникнення у посадової особи приватного інтересу.</p>	<p>близької</p> <p>близьких (в осіб може викликати конфлікт інтересів та стати передумовою вчинення корупційного порушення, оскільки сімейні стосунки свідчать про наявність в особи приватного інтересу.</p> <p>2. Неповідомлення посадовою особою про перебування у прямому підпорядкуванні близької особи може негативно вплинути на робочий процес і ускладнити взаємовідносини між працівниками структурного підрозділу, оскільки у посадової особи виникає можливість надавати привілей одним особам, наприклад у наданні відпусток, надання пропозицій до встановлення премій, надбавок.</p> <p>направлення у відрядження, у тому числі закордонні тощо.</p>	<p>інформації про спільну роботу близьких осіб.</p> <p>- вжиття відповідних заходів реагування за результатами аналізу.</p>	<p>корупційного ризику до низького.</p>
---	---	---	---



Ірина НИКОЛИЧУК

В.о. начальника відділу з питань запобігання та виявлення корупції