

Оцінка корупційних ризиків у діяльності ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго» та рекомендації для їх усунення

ВСТУП

Корупція є однією із найнебезпечніших загроз правам людини, демократії, правопорядку, чесності та соціальній справедливості, вона перешкоджає економічному розвитку та загрожує належному і справедливому функціонуванню як держави та суспільства в цілому, так і підприємствам, установам, організаціям. Тому розв'язання проблеми корупції є одним із пріоритетних напрямків розвитку держави. ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго» (далі – підприємство) активно проводить роботу щодо запобігання та виявлення корупції, усунення передумов для її виникнення.

Однак, не знання та не розуміння умов і обставин, за яких виникає та розвивається корупція, створює перешкоди на шляху ефективного запобігання цього негативного соціального явища. Відтак, раціональне планування заходів протидії корупції завжди має відбуватися при чіткому розумінні всього спектру корупційних ризиків. Здійснення об'єктивної оцінки корупційних ризиків у діяльності підприємства є необхідним кроком у запобіганні порушень антикорупційного законодавства працівниками підприємства.

Оцінка корупційних ризиків дозволить забезпечити відповідність антикорупційних заходів специфіці діяльності підприємства.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Ця методологія оцінки корупційних ризиків у діяльності ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго» та рекомендації для їх усунення (далі – методологія) визначає:

- поняття «корупційні ризики»;
- способи виявлення корупційних ризиків, які можуть виникнути в діяльності посадових осіб підприємства;
- причини, що породжують корупційні ризики у діяльності посадових осіб;
- сфери діяльності підприємства з найбільшими корупційними ризиками;
- управління корупційними ризиками (заходи протидії та запобігання корупційним ризикам на підприємстві). Системна робота з виявлення корупційних ризиків на підприємстві здійснюється з метою зменшення проявів корупції та її наслідків через реалізацію нормативно- правових, організаційних та інших заходів.

Основними завданнями методології є:

- окреслити коло причин і умов, що можуть породжувати корупцію;
- профілактика корупційних правопорушень та правопорушень пов'язаних з корупцією, мінімізація проявів корупції, формування серед працівників нетерпимого, негативного ставлення до корупції як до суспільно- небезпечного явища;

- створення ефективної системи запобігання та виявлення корупції на підприємстві;
- забезпечення поінформованості працівників про здійснення заходів щодо запобігання корупційним правопорушенням та правопорушенням пов'язаних з корупцією.

Метою виявлення та оцінки корупційних ризиків є визначення конкретних бізнес-процесів і ділових операцій в діяльності підприємства, при реалізації яких існує висока ймовірність скоєння працівниками підприємства корупційних правопорушень та/або правопорушень пов'язаних з корупцією.

Визначення для кожної сфери діяльності підприємства корупційних ризиків, не є беззаперечним свідченням про існування фактів корупції, а є лише підставою обґрунтовано припускати їх виникнення у разі недотримання посадовими особами підприємства вимог антикорупційного законодавства та встановлених внутрішніх процедур.

Рекомендації містять примірний, але невичерпний перелік типових корупційних ризиків, загальних способів їх виявлення та правил усунення (мінімізації).

2. ПОНЯТТЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ ТА АЛГОРИТМ ДІЙ ЩОДО ЇХ ВИЯВЛЕННЯ І УПРАВЛІННЯ НИМИ

Під корупційними ризиками розуміються нормативно-правові, адміністративні, організаційні, а також інші фактори (чинники, умови) у діяльності посадових осіб ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго», що сприяють або можуть сприяти вчиненню корупційних правопорушень та правопорушень пов'язаних з корупцією.

Робота з корупційними ризиками на підприємстві має бути побудована в наступній послідовності:

- ідентифікація корупційних ризиків;
- оцінка корупційних ризиків;
- управління корупційними ризиками;
- розробка антикорупційних програм та планів, а також контроль за їх реалізацією.

Ідентифікація корупційних ризиків – це процес виявлення, усвідомлення та розуміння корупційних ризиків працівниками підприємства. Оцінка корупційних ризиків полягає у визначенні потенційних та реальних наслідків для певних сфер діяльності підприємства у разі недотримання працівниками вимог антикорупційної програми та антикорупційного законодавства. Крім того, при оцінці корупційних ризиків підприємство може визначати ймовірність їх виникнення в діяльності структурного підрозділу чи підприємства в цілому. Управління корупційними ризиками – це визначення та відбір найбільш ефективних заходів протидії та запобігання корупційним правопорушенням та правопорушенням пов'язаних з корупцією на підприємстві. На стадії планування та контролю реалізації відповідних антикорупційних програм та планів здійснюється розробка подальших кроків підприємства щодо ідентифікування, оцінки та управління корупційними ризиками, здійснюється аналіз ефективності запроваджених раніше заходів протидії та запобігання з

7

корупційним правопорушенням та правопорушенням пов'язаних з корупцією та здійснюється контроль за їх виконанням. При практичному аналізі окремих сфер та видів діяльності підприємства, залежно від конкретних обставин, можуть застосовуватися й інші, відмінні від зазначених у цих рекомендаціях, способи виявлення корупційних ризиків, розроблятися й використовуватися специфічні методи їх попередження та усунення (мінімізації), більш характерні для певної, конкретної сфери діяльності кожного структурного підрозділу ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго».

3. СПОСОБИ ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

З метою виявлення корупційних ризиків у діяльності ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго» варто керуватися наявною в підприємства інформацією, а також використовувати внутрішні й зовнішні ресурси.

При використанні наявної в підприємства інформації необхідно здійснювати ґрунтовний аналіз наступних складових:

- попередня діяльність структурних підрозділів підприємства з метою виявлення заходів, процедур та рішень, які стали причиною вчинення працівниками корупційних правопорушень та/або правопорушень пов'язаних з корупцією;
- попередня діяльність структурних підрозділів з метою виявлення заходів, процедур та рішень які були спрямовані на усунення (мінімізацію) наслідків корупційних правопорушень та/або правопорушень пов'язаних з корупцією, вчинених працівниками підприємства;
- результати зовнішніх та внутрішніх перевірок, службових розслідувань, що полягає в аналізі актів, довідок та інших документально оформлених результатів проведених заходів, зокрема, наданих рекомендацій, аби максимально вивчити сфери, діяльність у яких здійснювалася з порушенням відповідних нормативних вимог та їх теперішній стан, на предмет ймовірності вчинення (сприяння вчиненню) корупційних правопорушень та/або правопорушень пов'язаних з корупцією;
- листи, звернення, скарги, які надійшли від фізичних та юридичних осіб, що містять інформацію про сфери та напрями діяльності підприємства, в яких можливе вчинення корупційних правопорушень. При цьому, особлива увага повинна приділятися скаргам на діяльність окремих посадових осіб, що, у свою чергу, дозволяє прослідкувати системність їхньої недоброчесної поведінки;
- нормативні та організаційно-розпорядчі документи, що регулюють діяльність структурного підрозділу та окремі процедури, на предмет наявності в них положень, що можуть сприяти вчиненню корупційних правопорушень та/або правопорушень пов'язаних з корупцією (корупціогенних факторів);
- характер та обсяг повноважень посадових осіб підприємства, що передбачає вивчення посадових інструкцій таких осіб, а також їх співставлення з реальним обсягом компетенції та здійснюваною діяльністю;
- існуюча судова практика притягнення посадових осіб юридичних осіб публічного права до відповідальності за корупційні правопорушення та правопорушення, пов'язані з корупцією.

Використання внутрішніх ресурсів передбачає проведення:

- загальних та/або анонімних опитувань (анкетувань) працівників окремого структурного підрозділу або всього підприємства, шляхом заповнення відповідних форм, з метою визначення сфер ризику, внутрішніх недоліків певних процедур підприємства;

- особистих бесід (інтерв'ю) з окремими працівниками, які здатні з огляду на свій досвід, компетенцію, виконувати обов'язки більш детально висвітлити проблемні (потенційно ризиковані) сфери діяльності підприємства;

- обговорень на нарадах, засіданнях питань, пов'язаних з корупційними ризиками у діяльності посадових осіб, а також спільний пошук шляхів їх усунення (мінімізації);

- службових розслідувань (перевірок), з метою вивчення фактів протиправної поведінки посадових осіб та їх результатів, а також причин та умов, що сприяли вчиненню правопорушень.

Використання зовнішніх ресурсів передбачає періодичне проведення:

- аналізу зовнішнього досвіду, що полягає у вивченні стану реалізації процедур, спрямованих на виявлення та запобігання корупції, що здійснюються іншими підприємствами, установами, організаціями, а також державними органами;

- аналіз способів та позитивних практик управління корупційними ризиками, їх усунення (мінімізації) іншими державними підприємствами, установами, організаціями, а також державними органами;

- загальних та/або анонімних опитувань (анкетувань) суб'єктів господарювання, що мали безпосередній досвід (як негативний так і позитивний) взаємодії з ПОВПТГ «Полтавотеплоенерго», на предмет ефективності реалізації відповідних процедур та наявності штучних надмірних обтяжень. Слід зазначити, що ефективність застосування заходу підвищуватиметься за умови його поєднання з внутрішнім опитуванням (анкетуванням) та подальшим співставленням й аналізом результатів;

- аналізу вітчизняних та міжнародних досліджень, тобто вивчення й узагальнення висновків і рекомендацій за результатами незалежних соціологічних, наукових, експертних та інших напрацювань в антикорупційній сфері;

- аналізу повідомлень у засобах масової інформації про недоліки певних процедур, корупційні схеми, недоброчесну поведінку посадових осіб ПОВПТГ «Полтавотеплоенерго» (зокрема, виступів на радіо та телебаченні, публікацій та коментарів у друкованих засобах масової інформації, інтернет-виданнях тощо).

4. ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА УСУНЕННЯ (МІНІМІЗАЦІЇ) КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

З метою усунення (мінімізації) корупційних ризиків у ПОВПТГ «Полтавотеплоенерго» необхідно використовувати наступні загальні правила:

- удосконалення нормативних і організаційно-розпорядчих документів підприємства;

- уточнення (конкретизація) повноважень посадових осіб;

- розробка та впровадження на підприємстві положень щодо механізмів попередження, виявлення та врегулювання конфлікту інтересів, обмежень та правил щодо одержання дарунків, переваг, пільг, іншої зовнішньої (благодійної) допомоги, періодичний перегляд та оновлення таких положень;

- проведення навчань з антикорупційної тематики для працівників, в тому числі і для її керівництва;

- мінімізація людського фактору (безпосереднього контакту та можливостей впливу) у процесі прийняття управлінських рішень;

- проведення службових розслідувань (перевірок) за кожним фактом ймовірного порушення вимог антикорупційного законодавства та невідворотності відповідальності згідно із чинним законодавством у випадку підтвердження таких порушень;

- невідворотність персональної відповідальності за неналежне виконання обов'язків з управління підпорядкованим персоналом.

Поряд з цим, слід розробити «карту корупційних ризиків», яка включатиме перелік основних бізнес-процесів (підпроцесів) підприємства, їх рівень ризику та зведений опис можливих корупційних правопорушень. Окрім того, необхідно сформулювати перелік посад, пов'язаних з високими корупційними ризиками на підприємстві. Для працівників, що займають такі посади, можуть бути встановлені спеціальні вимоги щодо проходження антикорупційних процедур, наприклад, проведення перевірки при прийнятті на роботу на предмет вчинення ними корупційних правопорушень та/або правопорушень пов'язаних з корупцією у минулому, регулярне заповнення форми щодо конфлікту інтересів, повідомлення про випадки вимагання чи підбурювання до вчинення корупційних правопорушень чи правопорушень пов'язаних з корупцією тощо.

5. СПЕЦІАЛЬНІ ПРАВИЛА УСУНЕННЯ (МІНІМІЗАЦІЇ) КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

Поряд із загальними правилами усунення (мінімізації) корупційних ризиків у діяльності підприємства, розроблені спеціальні, для кожної специфічної групи корупційних ризиків правила. Під час аналізу діяльності підприємства з метою виявлення корупційних ризиків, у першу чергу, слід звертати увагу на сфери та напрями діяльності, що можуть містити наведені нижче типові корупційні ризики.

Діяльності ПОВПТГ «Полтавотеплоенерго» притаманні корупційні ризики в таких сферах:

5.1. ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР І КОМПЛЕКТУВАННЯ КАДРАМИ

Кадри є основним ресурсом підприємства, що визначає в першу чергу успіх його діяльності. А тому відбір кадрів – це одна з найважливіших управлінських функцій, що визначає подальшу долю підприємства, без якої неможливо реалізувати інші функції управління. Відбір кадрів – це процедура виділення кандидатів із загальної кількості претендентів на вакантну посаду, диференціації кандидатів за ступенем їх відповідності майбутній діяльності та прийняття рішення про придатність або відвід кандидатів. При цьому, обов'язковим критерієм відбору кадрів повинна бути наявність у претендентів

на посаду спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду роботи у відповідній сфері, високі морально-етичні якості.

Типові ризики:

- не проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад підприємства, пов'язаних з високими корупційними ризиками на підприємстві (кулуарне призначення, тобто без застосування прозорих і зрозумілих процедур з рівними умовами для всіх потенційних кандидатів);
- неповідомлення претендентом на зайняття вакантної посади про потенційний чи реальний конфлікт інтересів;
- подання претендентом на посаду недостовірних відомостей.

Рекомендовані способи усунення:

- проводити конкурсний відбір на наявні у підприємства вакансії посади, пов'язані з високими корупційними ризиками на підприємстві;
- включати до складу конкурсної комісії професіонала з антикорупційної діяльності на підприємстві;
- забезпечити належне документування конкурсної процедури в протоколах, що відразу підписуються членами комісії;
- попереджати претендентів на посаду про відповідальність за подання недостовірних відомостей про себе;
- здійснювати перевірку достовірності наданих претендентом на посаду відомостей про себе з оригіналами або завіреними копіями відповідних документів, а також його відповідності кваліфікаційним вимогам;
- відображати у документації за результатами проведення конкурсу обґрунтування прийнятого рішення.

5.2. РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ

Робота з персоналом – це всі управлінські дії, що прямо впливають на працівників, які зайняті на підприємстві.

Типові ризики:

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

Рекомендовані способи усунення:

- забезпечити наявність та дієвість каналів для інформування працівниками підприємства, про відомі їм факти вчинення корупційних правопорушень або правопорушень пов'язаних з корупцією;
- проводити навчання та підвищення кваліфікації керівників з питань управлінської діяльності;
- забезпечити посилений контроль щодо працівників, діяльність яких пов'язана з підвищеним корупційним ризиком;
- посилити контроль за дотриманням правил етичної поведінки на підприємстві.

5.3. ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ

Делегування повноважень – це процес передавання керівником частини будь-якої своєї роботи та повноважень, необхідних для її виконання, підлеглому, який приймає на себе відповідальність за її виконання.

Делегування повноважень полягає в:

- передані повноважень (надання підлеглому обмеженого права приймати рішення, використовувати ресурси і спрямовувати зусилля підлеглих на виконання поставлених завдань);
- прийняті відповідальності (підлеглий зобов'язується виконувати поставлені завдання і забезпечувати їх вирішення);
- підзвітності (підлеглий, який, використовуючи свої повноваження, має усвідомлювати наслідки своїх дій і повідомляти про них своєму безпосередньому керівнику).

Типові ризики:

- використання працівниками підприємства, делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства (зловживання повноваженнями);
- перевищення меж делегованих повноважень.

Рекомендовані способи усунення:

- визначити чіткі межі та процедуру виконання делегованих повноважень працівниками підприємства;
- забезпечити контроль за здійсненням підлеглими наданих повноважень, а також застосування до них заходів дисциплінарного впливу у випадку виявлення фактів неналежної реалізації повноважень або виконання особою роботи у власних інтересах чи на здійснення якої вона не мала права;
- забезпечити контроль за дотриманням правил діловодства на предмет фіксації здійснюваної роботи (зберігання завізованих копій виконаних документів, їх належна реєстрація тощо).

5.4. УПРАВЛІННЯ ЗВ'ЯЗКАМИ З ІНШИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Окрему групу корупційних ризиків становлять ті, що виникають у сфері зовнішньої діяльності підприємства, тобто у його взаємовідносинах з іншими підприємствами, установами, організаціями або державними органами.

Типові ризики:

- приховування посадовою особою підприємства, неформальних зв'язків з суб'єктом господарювання, з яким підприємство перебуває у договірних відносинах, або має намір укласти договір (контракт);
- сприяння посадовою особою підприємства окремим суб'єктам господарювання при здійсненні господарської діяльності.

Рекомендовані способи усунення:

- запровадити облік фінансових інтересів (зокрема, наявних корпоративних прав) посадових осіб, на основі відомостей, що містяться у деклараціях осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- забезпечити фіксацію та зберігання усієї документації в рамках процедури замовлення робіт, товарів та послуг;
- забезпечити охорону конфіденційної інформації, узгодити у договорі між підприємством та суб'єктом господарювання правил її охорони;

- забезпечити укладення чітких та належно структурованих договорів (контрактів);
- провести оцінку корупційних ризиків та визначити заходи з їх усунення перед укладенням договору (контракту);
- забезпечити належний фінансовий облік та періодичне проведення аудиту діяльності підприємства.

5.5. ПУБЛІЧНІ ЗАКУПІВЛІ

Сфера публічних закупівель характеризується високим рівнем корупційності, що пов'язано з поширеною практикою непрозорого проведення закупівельних процедур. Водночас, прийняття нового Закону «Про публічні закупівлі» дозволило усунути багато корупційних факторів у цій сфері на законодавчому рівні. Закон, зокрема, удосконалив правила та умови здійснення закупівель, забезпечив створення системи електронних закупівель.

Однак, на організаційному рівні мають місце окремі ризики, особливо коли йдеться про проведення допорогових закупівель. Підприємство докладає всіх можливих зусиль, для мінімізації ризиків ділових відносин з контрагентами, які можуть бути залучені до корупційної діяльності, для чого нею проводиться перевірка терпимості контрагентів до корупції, у тому числі перевірка наявності у них власних антикорупційних програм, їх готовності включати в договори антикорупційні умови (застереження), а також надавати взаємне сприяння для етичного ведення господарської діяльності та запобігання корупції.

Типові ризики:

- розголошення посадовою особою підприємства одному з учасників процедури закупівель конфіденційної інформації щодо пропозицій інших учасників;
- приховування працівником підприємства, який безпосередньо залучений до організації процедури закупівель, наявного у нього конфлікту інтересів;
- змова учасників процедури закупівлі;
- фальсифікація документації;
- оприлюднення на офіційному веб-сайті не повної інформації про порядок проходження закупівель, їх оцінки та отримання рішення про затвердження;
- неповідомлення головою та/або членом тендерного комітету чи членом технічної комісії про наявність конфлікту інтересу;
- прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди головою та/або членом тендерного комітету чи членом технічної комісії від потенційного контрагента;
- зловживання при оцінці пропозицій учасників закупівлі з метою відхилення пропозиції учасника-переможця закупівлі.

Рекомендовані способи усунення:

- забезпечити формулювання чітких, однотипних кваліфікаційних критеріїв до учасників процедури закупівель;
- встановлювати не завищені кваліфікаційні критерії до учасників процедури закупівель;

- створити умови для вільного та рівного доступу потенційних учасників процедури закупівель до інформації, яка стосується порядку їх проведення;
- забезпечити розширення ринку конкуренції шляхом вжиття відповідних ефективних заходів.

5.7. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

Особливу увагу в діяльності посадових осіб підприємства необхідно приділяти запобіганню та врегулюванню конфлікту інтересів. Закон України «Про запобігання корупції» розрізняє два його види: реальний та потенційний. Відповідно до ст. 1 вказаного Закону: потенційний конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень; реальний конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Важливим є те, що наявність конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь та є по суті їх передумовою. Тому законодавством передбачено низку положень щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Так, для посадових осіб юридичних осіб публічного права, Законом України «Про запобігання корупції» передбачені наступні обов'язки, спрямовані на запобігання та врегулювання конфлікту інтересів:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вживати заходів для врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника.

Працівникам підприємства рекомендується утримуватися від будь-яких пропозицій, прийняття яких може поставити його в ситуацію конфлікту інтересів. Наведене означає, що, насамперед, необхідно запобігати виникненню конфлікту інтересів. Тому хибною є практика свідомого створення посадовою особою підприємства обставин конфлікту інтересів, а в подальшому вжиття заходів щодо його врегулювання. В результаті перед підприємством, яке планує вжити заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, стоїть складне завдання дотримання балансу між інтересами підприємства та інтересами його працівників. З одного боку, працівники підприємства мають право у вільний від основної роботи час займатися будь-якою не забороненою законом діяльністю, вступати у майнові відносини тощо. З іншого боку, така приватна діяльність працівників, а також наявні у працівників сімейні та інші особисті відносини можуть суперечити інтересам підприємства. Тому основним завданням діяльності підприємства щодо запобігання та

врегулювання конфлікту інтересів має стати обмеження та усунення впливу приватного інтересу працівників на реалізацію ними трудових функцій, зокрема, щодо прийняття ділових рішень, а не обов'язкова ліквідація обставин, що призводять до наявності конфлікту інтересів.

Шляхи врегулювання конфлікту інтересів визначені Законом України «Про запобігання корупції» (ст. 29 вказаного Закону):

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

- обмеження доступу особи до певної інформації;

- перегляду обсягу службових повноважень особи;

- переведення особи на іншу посаду;

- звільнення особи.

При вирішенні наявного конфлікту інтересів слід обирати найбільш м'який захід врегулювання з усіх можливих, з урахуванням існуючих обставин. Більш жорсткі заходи слід використовувати у разі, коли це викликано реальною необхідністю або у випадку, якщо більш м'які заходи виявилися недостатньо ефективними.

В основу роботи з управління конфліктом інтересів (запобігання, врегулювання) на підприємстві слід покласти наступні принципи:

- індивідуальний розгляд і оцінка матеріальних та репутаційних ризиків для підприємства при виявленні кожного конфлікту інтересів та його врегулювання;

- конфіденційність процесів розкриття відомостей про конфлікт інтересів та його врегулювання;

- дотримання балансу інтересів підприємства і працівника при врегулюванні конфлікту інтересів;

- захист працівника від переслідування у зв'язку з повідомленням про конфлікт інтересів у іншого працівника підприємства.

Типові ризики:

- неповідомлення посадовою особою підприємства свого безпосереднього керівника про конфлікт інтересів та прийняття ним рішень в умовах його наявності;

- використання посадовою особою повноважень для отримання матеріальної або іншої особистої вигоди для себе чи інших осіб;

- використання посадовою особою повноважень з метою негативного впливу на осіб, щодо яких у них неприязне (упереджене) ставлення;

- вимагання неправомірної вигоди за вчинення (невчинення) певних дій;

- навмисне приховування конфлікту інтересів;

- неправомірне сприяння окремим фізичним (юридичним) особам чи їх об'єднанням.

Рекомендовані способи усунення:

- дотримуватись методичних рекомендацій з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на

виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб, затверджених рішенням НАЗК №2 від 14.07.2016 року;

- забезпечити перевірку декларацій поданих посадовими особами підприємства на наявність конфлікту інтересів;

- забезпечити контроль за своєчасністю повідомлення посадовою особою підприємства свого безпосередньому керівнику про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- здійснювати регулярний збір інформації про конфлікт інтересів у працівників підприємства;

- забезпечити безумовне притягнення до відповідальності працівників підприємства у разі неповідомлення ними у встановлених законом випадках та порядку про наявність реального конфлікту інтересів.

5.7. ПОДАРУНКИ

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» подарунком є грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової. Посадовим особам підприємства слід відмовлятися від отримання подарунку, якщо існує ймовірність того, що:

- такий подарунок пов'язаний з перебуванням особи на посаді в ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго»;
- це може викликати конфлікт інтересів;
- це спричинить дискредитацію підприємства чи може завдати шкоду її репутації.

При цьому, посадові особи підприємства можуть приймати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, у межах визначених Законом України «Про запобігання корупції». Під загальновизнаними уявленнями про гостинність можна розуміти отримання подарунків від близьких осіб, давніх друзів чи добрих знайомих, які дарують подарунки з нагоди дня народження, ювілею або загальновизнаного свята (Новий рік, Міжнародний жіночий день, День захисника України, День енергетика тощо). Обов'язковою умовою прийняття подарунку та проявів гостинності є те, що такі подарунки та прояви гостинності не є постійними (систематичними) і не впливатимуть на прийняття (утримання від прийняття) посадовою особою рішень у зв'язку із здійсненням нею своїх посадових повноважень у ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго».

Типові ризики:

- використання традиції вітати посадових осіб підприємства з нагоди особистих та професійних свят;

- відсутність належного контролю за дотриманням норм Закону України «Про запобігання корупції» щодо відмови від одержання подарунків, а також декларування отриманих подарунків;

- виникнення конфлікту інтересів внаслідок одержання подарунку.

Рекомендовані способи усунення:

- усунути (мінімізувати) особисті, неформальні (позаробочі) контакти посадових осіб ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго» з представниками підприємств, установ, організацій з якими Компанія співпрацює.

5.8. УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЄЮ

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про інформацію» інформація – це будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді. Конфіденційною є інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень. 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 (ч. 2 ст. 21 Закону України «Про інформацію»).

До службової може належати така інформація (ст. 9 Закону України «Про доступ до публічної інформації»), що міститься в документах суб'єктів владних повноважень, які становлять внутрішню службову кореспонденцію, доповідні записки, рекомендації, якщо вони пов'язані з розробкою напряму діяльності установи або здійсненням контрольних, наглядових функцій органами державної влади, процесом прийняття рішень і передують публічному обговоренню та/або прийняттю рішень;

Відомості, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою діяльністю суб'єкта господарювання, що не є державною таємницею, розголошення яких може завдати шкоди інтересам суб'єкта господарювання, можуть бути визнані його комерційною таємницею. Склад і обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю, спосіб їх захисту визначаються суб'єктом господарювання відповідно до закону (ч. 1 ст. 36 Господарського кодексу України).

Неправомірне використання конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації.

Типові ризики:

- передача конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації третім особам, без законних на те підстав, з метою отримання неправомірної вигоди;
- використання персональних даних чи інформації про окремих осіб у власних корисливих цілях;
- розголошення конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації після звільнення з роботи;
- використання конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації, інших ресурсів підприємства з метою організації власної справи.

Рекомендовані способи усунення:

- здійснювати письмове попередження про обмеження, пов'язані з роботою з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією;
- забезпечити технічні обмеження під час роботи з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією, зокрема, в частині доступу до неї, унеможливлення копіювання, пересилання чи іншого переміщення такої інформації;
- забезпечити обов'язковий облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації;
- попереджати про недопустимість розголошення конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.

5.9. УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ

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

5.9.1. Оплата товарів, робіт, послуг

Типові ризики:

- навмисне, за домовленістю з постачальником, завищення вартості товарів, робіт та послуг;
- порушення посадовими особами підприємства платіжної дисципліни;
- упередженість посадових осіб, зокрема через наявність приватного інтересу, при розподілі коштів на користь контрагентів підприємства (оплата послуг одних і затримка оплати на користь інших).

Рекомендовані способи усунення:

- періодично проводити внутрішній аудит використання фінансових ресурсів;
- проводити перевірку дотримання черговості платежів відповідно до організаційно-розпорядчих документів підприємства.

5.9.2. Оплата праці (заробітна плата) – грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виступає у формі будь-якого заробітку, виплаченого власником підприємства працівникові за виконану роботу. Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво.

Типові ризики:

- отримання працівником підприємства, виплат на які він не мав права;
- вибірковий (привілейований чи упереджений) підхід при визначенні тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат, премій інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Рекомендовані способи усунення:

- дотримуватися посадовим особам при визначенні тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат, премій інших заохочувальних і компенсаційних виплат організаційно-розпорядчих та виробничих документів підприємства, а також чинного законодавства України;
- періодично проводити облік робочого часу працівників (перебування на робочому місці).

5.10. УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ

Управління ресурсами – це використання та розпорядження посадовими особами підприємства її ресурсами.

5.10.1. Використання матеріальних ресурсів

Типові ризики:

- використання посадовою особою ресурсів підприємства (засобів комунікації, оргтехніки, транспорту тощо) у власних цілях, в тому числі з метою отримання неправомірної вигоди;
- використання посадовою особою підприємства його ресурсів з метою отримання прибутку через використання своїх власних підприємств (корпоративних прав);

- привласнення працівником матеріальних ресурсів підприємства;
- неповернення отриманих у персональне користування (на зберігання) ресурсів підприємства після звільнення з роботи.

Рекомендовані способи усунення:

- попередити працівників про недопустимість використання матеріальних ресурсів підприємства для інших цілей, не викликаних службовою необхідністю;
- забезпечити дотримання правил користування окремими ресурсами, такими як засоби зв'язку, транспортні засоби тощо;
- встановити заборону щодо особистого одноособового вирішення питань про виділення (передачу) матеріальних ресурсів підприємства у своє персональне користування (на зберігання);
- обліковувати ресурси, надані (передані) посадовим особам підприємства в особисте користування (на зберігання), проводити періодичні звірки таких ресурсів та потреб у їх подальшому персональному користуванні (зберіганні);
- забезпечити неухильне повернення матеріальних ресурсів підприємства, виділених (переданих) посадовим особам ПОВПТГ «Полтаватеплоенерго» у користування (на зберігання) при звільненні з роботи.

5.10.2. Розпорядження матеріальними ресурсами

Типові ризики:

- навмисне завищення обсягів замовлень для використання надлишку в особистих цілях;
- штучне заниження експлуатаційних характеристик матеріальних ресурсів, що перебувають у користуванні з метою їх подальшого списання (утилізації) чи заміни;
- заниження вартості майна, що підлягає списанню (утилізації) з метою його подальшого придбання.

Рекомендовані способи усунення:

- забезпечити притягнення до відповідальності осіб, наділених повноваженнями щодо управління матеріальними ресурсами підприємства, за невиконання або неналежне виконання обов'язків з управління та розпорядження майном;
- проводити звірки наявних матеріальних ресурсів із зазначеними у відомостях про придбання та списання (утилізацію);
- періодично проводити інвентаризацію та оцінку матеріальних ресурсів.

ВИСНОВКИ

За результатами аналізу діяльності посадових осіб ПОВПТГ «Полтаватеплоенерго» було визначено низку ймовірних корупційних ризиків, а також надані рекомендації щодо способів їх усунення.

Способами мінімізації корупційних ризиків у діяльності посадових осіб ПОВПТГ «Полтаватеплоенерго» є:

- аналіз управлінських процесів на підприємстві на предмет наявності корупціогенних факторів та підготовка пропозицій щодо їх усунення чи мінімізації;
- проведення оцінки ефективності антикорупційної політики Компанії, в тому числі із залученням громадськості;

– проведення опитувань, анкетувань та застосування інших соціологічних методів досліджень з метою виявлення корупційних ризиків та порушень правил етичної поведінки в діяльності підприємства;

– організація тренінгів, практичних навчань з антикорупційної тематики;

– формування та періодичне оновлення переліку посад підприємства з найбільшими ризиками вчинення корупційних правопорушень чи порушень правил етичної поведінки;

– здійснення інших заходів з метою формування несприйняття та засудження працівниками будь-яких проявів корупції в ПОКВІТГ «Полтаватеплоенерго».