

Оцінка корупційних ризиків в діяльності ДП ІЦПО ПФУ

Потенційно загроза корупції існує в будь-якій соціально-економічній системі, де неможливо обійтися без ієрархічних бюрократичних структур.

Досвід показує, що конкретні організаційні, адміністративні та антикорупційні заходи можуть призвести до мінімізації корупційних проявів. У переносному значенні корупцію можливо визначити формулою: КОРУПЦІЯ = МОНОПОЛІЗМ + ДЕФІЦИТ + СВОБОДА ДІЙ – КОНТРОЛЬ. Тобто, незалежно від характеру діяльності (державна, приватна або некомерційна) корупція з'являється в тих випадках, коли хтось має монопольну владу над товарами чи послугами, існує їх дефіцит, є певна свобода дій щодо їх розподілу і при цьому існують недосконалі або взагалі відсутні норми контролю.

Одним із основних напрямків діяльності у сфері запобігання корупції є виявлення корупційних ризиків, які можуть виникнути в діяльності Державного підприємства «Інформаційний центр персоніфікованого обліку Пенсійного фонду України» (далі - Підприємство), а також усунення умов та причин виникнення цих ризиків.

З урахуванням специфіки діяльності Підприємства найбільш логічно корупційні ризики розташувати в такому порядку:

- недоброчесність посадових осіб та працівників;
- виникнення конфлікту інтересів;
- безконтрольність з боку керівництва;
- наявність дискреційних повноважень;
- обмеженість або відсутність контролю громадськості (гласність).

Довідково.

Поняття використовуються, виходячи з розуміння:

1. **Корупція** - явище, що проявляється у навмисному використанні представниками влади свого службового становища для протиправного отримання майнових та немайнових благ та переваг у будь-якій формі, а також у підкупі таких осіб.

2. **Корупційні ризики** – правові, організаційні та інші фактори та причини, які породжують, заохочують (стимулюють) корупцію у сферах адміністративних послуг та контрольно-наглядової діяльності держави.

1. Недоброчесність посадових осіб та працівників

Слід звернути увагу на те, що перше місце серед корупційних ризиків не випадково посідає недоброческа поведінка посадових осіб юридичних осіб публічного права.

Розглядаючи зазначені питання, слід нагадати положення міжнародного законодавства, які спрямовані на встановлення правил доброчесної поведінки.

Так, статтею 8 Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції, яка встановлює вимогу щодо розробки та прийняття країнами-учасницями Кодексів поведінки державних посадових осіб, а також рекомендацію щодо запровадження заходів і систем, які:

- сприяють тому, щоб державні посадові особи повідомляли відповідним органам про корупційні діяння, про які їм стало відомо під час виконання ними своїх функцій;

- зобов'язують державних посадових осіб надавати відповідним органам декларації про позаслужбову діяльність, заняття, інвестиції, активи та про суттєві дарунки або прибутки, у зв'язку з якими може виникнути конфлікт інтересів стосовно їхніх функцій як державних посадових осіб;

- встановлюють відповідальність державних посадових осіб за порушення кодексів або стандартів.

Етично-психологічні аспекти та соціально-правові фактори мають досить великий вплив на сумлінність посадових осіб при виконанні ними своїх обов'язків, оскільки вони завжди приймають рішення, у першу чергу, на підставі власного досвіду, психологічного відношення до виконуваної роботи, а також виходячи з особистих переконань та персонального соціально-матеріального становища.

Тому, під час добору осіб на відповідальні посади (суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення) одним із вагомих критеріїв є, зокрема, така моральна риса, як доброчесність (чесність, моральність, добропорядність).

Також важливим є шлях постійного інформування про зазначені етичні норми і принципи корпоративної етики. Зокрема, це правила доброчесної поведінки, що дозволяють досягнути єдиного розуміння зазначених принципів і норм як на всіх рівнях державного управління, так і в більш широких колах суспільства.

Положеннями розділу V Закону для осіб, які є суб'єктами відповідальності за корупційні правопорушення, визначені наступні принципи етики поведінки:

- додержання вимог закону та етичних норм поведінки;
- пріоритет інтересів держави чи громади, які вони представляють;
- політична нейтральність;
- неупередженість;
- компетентність і ефективність;
- нерозголошення конфіденційної та іншої інформації з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень;

- утримання від виконання незаконних рішень чи доручень.

Правила поведінки (етичні норми) в трудовому колективі, які встановлюють їх права та обов'язки вкрай необхідні, оскільки дозволяють не лише карати посадових осіб і працівників, а й захищати їх.

2. Виникнення конфлікту інтересів

Ще одним із не менш суттєвих корупційних ризиків є виникнення конфлікту інтересів, тобто наявність реальних або таких, що видаються реальними, суперечностей між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, які можуть вплинути на об'єктивність або неупередженість

прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень.

Згідно із статтею 28 Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) відповідні посадові особи (суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення) зобов'язані:

1) вжити заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів;

2) 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, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника – Національне агентство з питань запобігання корупції чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів;

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

3. Безконтрольність з боку керівництва

Обов'язковою складовою для врегулювання конфлікту інтересів є саме контроль з боку керівництва.

У свою чергу, відсутність контролю (безконтрольність) є корупційним ризиком. Слід зазначити, що внаслідок безконтрольності можуть виникнути й інші корупційні ризики: конфлікт інтересів, недоброчесність працівників.

Тому, з метою недопущення (запобігання) виникнення такого корупційного ризику саме безпосереднім керівництвом контроль має здійснюватись:

- систематично, тобто мати регулярний характер, або постійно;
- всебічно, тобто найбільш охоплювати всі питання та напрямки роботи;
- шляхом перевірки не тільки тих працівників, котрі мають слабкі результати роботи, а й тих, що мають добрі результати;
- об'єктивно, тобто виключати упередженість;
- гласно, тобто результати контролю повинні бути відомі тим особам, які підлягають контролю;
- результативно (дієво), тобто залежно від результатів контролю мають вживатися відповідні заходи.

Для запобігання виникнення цього ризику необхідним є такий обов'язковий захід, як надання безпосереднім керівництвом працівникам практичної допомоги в реалізації поставлених завдань.

У найкращому випадку контроль з боку керівництва має містити всі перераховані категорії, внаслідок чого буде усунуто умови для виникнення корупційних ризиків.

Посадові особи повинні знати свої права та обов'язки при виявленні ними фактичних або можливих корупційних правопорушень. З цією метою для

таких ситуацій повинні бути передбачені чіткі правила і процедури, яких мають дотримуватися працівники та посадові особи, та офіційно затверджена ієрархія відповідальності. Працівники також мають знати, який захист їм надаватиметься у разі виявлення ними таких правопорушень.

Процес прийняття рішень має бути прозорим та відкритим для ретельного його розгляду. Суспільство має знати, яким чином державні інститути розпоряджаються наданими їм повноваженнями і ресурсами. Інформаційна прозорість може бути підкріплена такими заходами, як застосування систем розкриття відомостей та визнання ролі активних та незалежних засобів масової інформації.

Керівники повинні демонструвати та заохочувати добродесну поведінку шляхом створення адекватних умов роботи, надання дієвої оцінки показників роботи.

Умови праці і робота з кадрами також мають заохочувати етичну поведінку (умови прийняття на роботу, перспективи просування по службі, можливості підвищення кваліфікації, адекватна оплата праці та політика у сфері роботи з кадрами).

В процесі роботи мають діяти чіткі та зрозумілі механізми підзвітності. Посадові особи мають бути підзвітні не лише керівництву, а й суспільству. Засоби реалізації підзвітності можуть бути як внутрішніми відносно до підприємства, установи або відомства, так і діючими у масштабах усього державного апарату.

Для боротьби з неправомірною поведінкою мають передбачатися відповідні процедури та санкції. Тобто необхідно створити надійні процедури та ресурси для відслідковування, доповіді про розслідування випадків порушення правил державної служби, а також співвимірні адміністративні або дисциплінарні санкції.

Згідно з трудовими договорами, правилами внутрішнього трудового розпорядку Підприємства та відповідних посадових інструкцій працівники зобов'язані:

- сумлінно виконувати свої службові обов'язки, проявляти ініціативу і творчі здібності, постійно підвищувати професійну кваліфікацію та удосконалювати організацію своєї роботи;

- виконувати свої посадові обов'язки чесно, неупереджено, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних і юридичних осіб, політичних партій, рішуче виступати проти антидержавних проявів і сил, які загрожують порядку в суспільстві або безпеці громадян;

- сумлінно виконувати свої посадові обов'язки, дотримуватися високої культури спілкування, шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, інших осіб, з якими у нього виникають відносини під час виконання своїх посадових обов'язків;

- не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам суспільства та держави чи негативно вплинути на його репутацію.

4. Наявність дискреційних повноважень

У переліку корупційних ризиків є наявність дискреційних повноважень, оскільки саме наявність можливості діяти на власний розсуд створює умови для вчинення корупційних правопорушень.

Дискреційні повноваження мають низку загальних ознак, а саме:

- дозволяють посадовій особі на власний розсуд оцінювати юридичний факт (фактичний склад), внаслідок чого можуть виникати, змінюватись або припинятись правовідносини;
- дозволяють на власний розсуд обирати одну із декількох запропонованих у проекті нормативно-правового акту форм реагування на даний юридичний факт;
- надають можливість посадовій особі на власний розсуд вибирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;
- дозволяють посадовій особі форму реалізації своїх повноважень – видання нормативного або індивідуально-правового акта, вчинення (утримання від вчинення) адміністративної дії;
- наділяють посадову особу правом повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення;
- надають можливість посадовій особі самостійно визначати спосіб виконання управлінського рішення підлеглим особам, встановлювати строки і процедури виконання.

Для унеможливлення реалізації подібних механізмів розділом IX Закону запроваджено проведення експертизи проектів нормативно-правових актів на наявність корупціогенних норм.

Проведення антикорупційної експертизи проектів нормативно-правових актів на наявність корупціогенних факторів на етапі нормотворення виключає або мінімізує наявність дискреційних повноважень. Це є дуже важливим та позитивним кроком у сфері запобігання корупції.

Антикорупційна експертиза нормативно-правових актів здійснюється Міністерством юстиції України, яке визначає порядок і методологію її проведення, а також оприлюднення її результатів.

На Підприємстві у відповідності з внутрішнім регламентом має здійснюватись аналіз нормативно-правових актів, організаційно-розпорядчих документів, з метою виявлення причин, що призводять чи можуть призвести до вчинення корупційних правопорушень.

5. Відсутність або обмеженість контролю громадськості за діяльністю

Зазначена проблема може успішно вирішуватись шляхом:

- запровадження дієвого механізму зворотного зв'язку з громадськістю щодо повідомлень про факти корупційних правопорушень;
- забезпечення доступу громадськості для ознайомлення з проектами нормативно-правових актів
- висвітлення в засобах масової інформації антикорупційних заходів, що вживаються в трудовому колективі з метою формування негативного ставлення

громадян до проявів, координації і залучення громадськості до участі в антикорупційній діяльності;

- організацію поширення знань серед працівників про антикорупційне законодавство.

Отже, підсумовуючи викладене, слід зазначити, що усунення корупційних ризиків в діяльності юридичних осіб публічного права (Підприємства) значно мінімізує можливість порушення законодавства України, позитивно впливає на поліпшення роботи, забезпечує економічну безпеку держави, законність і правопорядок.