



Республика Молдова

ПРАВИТЕЛЬСТВО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № HG906/2008
от 28.07.2008

об утверждении Методологии оценки рисков коррупции в публичных учреждениях

Опубликован : 12.08.2008 в MONITORUL OFICIAL № 152-153 статья № 935 Data intrării în vigoare

Версия в силе с 19.02.10 согласно

[ПП97 от 16.02.10, MO27-28/19.02.10 ст. 136](#)

На основании части (4) статьи 7 Закона № 90-XVI от 25 апреля 2008 года о предупреждении коррупции и борьбе с ней (Официальный монитор Республики Молдова, 2008 г., № 103-105, ст.391) Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Методологию оценки рисков коррупции в публичных учреждениях (прилагается).
2. Центральным отраслевым органам публичного управления в течение 2008-2011 годов осуществить самооценку коррупционных рисков и проинформировать Правительство о результатах самооценки.

[заменен согласно ПП97 от 16.02.10, MO27-28/19.02.10 ст. 136](#)

3. Центру по борьбе с экономическими преступлениями и коррупцией предоставлять центральным отраслевым органам публичного управления консультативную поддержку, в том числе инструктирование, в процессе самооценки рисков коррупции.

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР Зинаида ГРЕЧАНЫЙ

Контрассигнуют:

первый зам. премьер-министра,

министр экономики и торговли Игорь ДОДОН

министр внутренних дел Валентин МЕЖИНСКИ

№ 906. Кишинэу, 28 июля 2008 г.

Утверждена
Постановлением Правительства
№ 906 от 28 июля 2008 г.

МЕТОДОЛОГИЯ оценки рисков коррупции в публичных учреждениях

I. Общие положения

1. Регламентирующая основа

Настоящая методология устанавливает организационную и методологическую основу процесса оценки рисков коррупции в публичных учреждениях, а именно: цели, принципы, этапы,

методы, техники и заключительный этап оценки.

В целях настоящей методологии под оценкой рисков коррупции в публичных учреждениях (далее – оценка) понимается процесс выявления институциональных факторов, которые способствуют или могут способствовать коррупции, а также разработка рекомендаций по исключению эффектов их воздействия.

2. Цели оценки

Целями оценки являются:

выявление институциональных факторов, которые способствуют или могут способствовать коррупции;

разработка рекомендаций по исключению или ослаблению эффектов их воздействия (разработка планов целостности).

3. Принципы оценки

Принципами оценки являются:

законность – оценка осуществляется в условиях настоящей методологии и основывается на принципе законности на всех этапах оценки, включая обеспечение защиты информации;

гласность – учреждение оглашает информацию о результатах оценки в той мере, в которой гласность процесса оценки не угрожает национальной безопасности, частной жизни лица, а также объективности процесса оценки;

участие – процесс оценки осуществляется с участием и консультированием всех заинтересованных сторон (подразделения, работники, граждане – пользователи публичных услуг).

4. Порядок организации процесса оценки

Оценка осуществляется путем самооценки. В этих целях приказом руководителя учреждения создается группа самооценки. Группа состоит из представительного числа руководителей релевантных подразделений учреждения (от 5 до 7 членов). В состав группы в качестве наблюдателей могут быть включены работники Центра по борьбе с экономическими преступлениями и коррупцией, которые обеспечат консультативную поддержку группе самооценки.

5. Этапы оценки

Этапами оценки являются:

оценка предварительных условий;

непосредственная оценка рисков коррупции;

разработка рекомендаций по исключению или ослаблению эффектов их воздействия (разработка планов целостности).

II. Оценка предварительных условий

6. Оценка предварительных условий предполагает:

оценку релевантного для учреждения законодательства;

оценку организационной структуры учреждения;

оценку правил этики (поведения, деонтологии или других положений, касающихся поведения работников учреждения).

7. Оценка законодательной базы предполагает:

оценку законодательной базы (законов и подзаконных нормативных актов, в том числе ведомственных), касающейся учреждения;

оценку положений, касающихся уязвимых видов деятельности.

8. Оценка положений, касающихся уязвимых видов деятельности

При оценке законодательной базы особое внимание уделяется законодательным положениям, касающимся уязвимых видов деятельности. Под уязвимыми видами деятельности понимаются виды деятельности учреждения, которые по своей специфике предполагают повышенный риск коррупции. В этом смысле следует выявить: отсутствие положений, неполные положения,

положения, недостаточно сконцентрированные на целостности, недостаточную информированность работников о положениях, несоответствующее применение положений. Уязвимыми видами деятельности могут быть как виды, касающиеся внутренней организации учреждения, так и виды деятельности, касающиеся функций (внешних задач) учреждения. Оценка положений, касающихся уязвимых видов деятельности, может быть осуществлена согласно примеру из приложения № 1 к настоящей методологии.

9. Уязвимые виды деятельности, касающиеся внутренней организации учреждения

Уязвимые виды деятельности, касающиеся внутренней организации учреждения, в первую очередь связаны с:

администрированием информации (хранение внутренней информации; предоставление конфиденциальной информации; разработка, рассмотрение, администрирование (хранение), копирование документов, в том числе электронных, конфиденциальных; внутренний и внешний оборот документов, в том числе электронных, конфиденциальных);

администрированием финансовых средств (выделение, контроль и аудит бюджетов, оплата расходов; выделение и выплата премий, надбавок и денежных вознаграждений);

администрированием имущества и услуг (принятие решений о закупках или прокате, разработка требований по качеству услуг по поставке, проведение переговоров, отбор поставщиков, администрирование и выделение имущества в рамках учреждения, использование имущества учреждения во внерабочее время или вне учреждения).

10. Уязвимые виды деятельности, связанные с функциями (внешними задачами) учреждения

Уязвимыми видами деятельности, связанными с функциями (внешними задачами) учреждения, являются виды деятельности, в первую очередь связанные с:

инкассированием плат (налоги, административные платы, задолженности и т.д.);

заключением договоров (команды, конкурсы, тендеры, договоры и т.д.);

платами (субсидии, премии, надбавки, спонсорские выплаты, денежные пособия и т.д.);

предоставлением прав (выдача лицензий, водительских прав, паспортов, удостоверений личности, авторизаций, справок и т.д.);

введением в действие закона (контроль, надзор, констатация соответствия или нарушения закона, наложение санкций и т.д.).

11. Оценка организационной структуры учреждения

Оценка организационной структуры предполагает:

анализ органиграммы;

анализ должностных обязанностей;

анализ рабочих процессов и процедур.

Оценка организационной структуры учреждения производится исходя из следующих критериев:

уровень соответствия организационной структуры задачам, компетенции, правам и обязанностям учреждения;

уровень эффективности организационной структуры исходя из задач, компетенции, прав и обязанностей учреждения.

12. Оценка правил этики

Правила этики представляют собой совокупность моральных принципов или ценностей, используемых учреждением в целях направления поведения учреждения и работников при осуществлении всех внутренних и внешних видов деятельности. Правила этики применяются как индивидуально, так и по отношению ко всему коллективу работников учреждения и могут повлиять как на внутреннее, так и на внешнее положение учреждения. Оценка правил этики предполагает оценку меры, в которой кодекс обеспечивает четкое направление в вопросах морали, имеющих важное значение, которые могут возникнуть в рамках деятельности учреждения.

III. Непосредственная оценка рисков коррупции

13. Непосредственная оценка рисков коррупции предполагает:

исследование и выявление рисков;
анализ рисков.

14. Исследование и выявление рисков

На данном этапе производится сбор информации о реальных и потенциальных рисках коррупции в учреждении.

15. Методы исследования и выявления рисков

На данном этапе используются такие методы, как:
оценка сопротивляемости учреждения рискам коррупции;
опрос работников учреждения;
оценка связей учреждения с общественностью;
анализ конкретных случаев коррупции.

16. Оценка сопротивляемости учреждения рискам коррупции

Оценка сопротивляемости учреждения рискам коррупции предполагает оценку практик, связанных с: подбором персонала, обучением персонала; должностными обязанностями; совмещением (внутренним и внешним) функций; консультациями и ответственностью; возможностью надзора; концентрацией на целостности; интервью оценки; внешними контактами; ответственностью и надзором; опасными посторонними; опасными работниками; подарками/дополнительным доходом; физической безопасностью; законностью по отношению к эффективности; лояльностью; общением.

Оценка сопротивляемости учреждения может быть осуществлена согласно примеру из приложения № 1 к настоящей методологии.

17. Опрос работников учреждения

В целях проверки правильности полученных данных по оценке сопротивляемости учреждения рискам коррупции в учреждении производится опрос работников. В этой связи в качестве инструмента может быть использован примерный вопросник, приведенный в приложении № 2 к настоящей методологии. Вопросник может быть адаптирован к особенностям учреждения. Результаты опроса анализируются посредством инструмента интерпретации согласно приложению № 3 к настоящей методологии.

18. Оценка связей учреждения с общественностью

Оценка связей учреждения с общественностью представляет собой детальное рассмотрение процедур, касающихся связей с общественностью, в том числе процедур, связанных с рассмотрением петиций, уровнем гласности деятельности учреждения, web-страницей учреждения, отношениями со средствами массовой информации.

19. Анализ конкретных случаев коррупции

Анализ конкретных случаев коррупции (актуальных или типичных случаев коррупции, совершенных работниками учреждения) имеет целью выявление несовершенства управления, а также реальных или потенциальных возможностей учреждения по предупреждению явления коррупции.

20. Техники исследования и выявления рисков

Для исследования и выявления рисков коррупции используются следующие техники сбора информации:

пересмотр базовой информации – сбор информации из существующих источников, как, например, предыдущее исследование или оценка, осуществленная заинтересованными группами, публичными официальными лицами, аудиторами, Счетной палатой, Парламентом, а также информации из петиций граждан или из средств массовой информации;
сбор информации по результатам социологических исследований – сбор информации из ответов населения на письменные вопросы или устные интервью. Опрос населения может быть общим или только группы лиц, отобранных для проведения сравнительного анализа;

использование целевых групп – сбор информации с использованием целевой группы. Целевые группы – это конкретные группы, приглашенные для обсуждения специфических вопросов. Эта техника позволяет оценивать в большей мере качественно, чем количественно, и дает более детальную информацию о взглядах на коррупцию, причинах коррупции, а также идеи относительно возможностей учреждения бороться с коррупцией;

непосредственное наблюдение – наблюдение за конкретным видом деятельности.

21. Анализ рисков

В некоторых случаях невозможно полностью исключить риски, но можно ослабить выявленный риск до допустимого уровня потенциального ущерба.

Также невозможно уделить в одинаковой мере время, внимание и ресурсы каждому из выявленных рисков. Поэтому особенно важной становится приоритизация выявленных рисков в зависимости от уровня опасности, которую они представляют для учреждения.

Анализ рисков осуществляется в соответствии с их приоритетностью.

Приоритизация рисков зависит от эффекта риска, если он имеет продолжительное действие, или от вероятности его возникновения.

22. Приоритизация рисков в зависимости от эффекта

В зависимости от эффекта риски могут быть следующими:

незначительный – риск незначительно влияет на репутацию учреждения или на его способность реализовывать цели;

умеренный – риск, который, если не будет пресечен, может значительно повлиять на репутацию учреждения или на его способность реализовывать цели;

значительный – риск, последствия которого угрожают стабильности учреждения и реализации его целей и могут повлечь значительные финансовые убытки, помешать успеху деятельности или эффективному функционированию учреждения.

23. Приоритизация рисков в зависимости от вероятности возникновения

В зависимости от вероятности возникновения риск может быть:

незначительной вероятности возникновения (редкий риск) – риск может возникнуть в чрезвычайных обстоятельствах или маловероятен;

средней вероятности возникновения (возможный риск) – риск может возникнуть в определенное время в будущем;

повышенной вероятности возникновения (почти безусловный риск) – риск ожидается при нормальном развитии событий.

IV. Заключительный этап оценки: разработка рекомендаций по исключению или ослаблению последствий выявленных рисков (разработка планов целостности)

24. Отчет о самооценке рисков

Оценка предусловий и рисков коррупции заканчивается разработкой отчета о самооценке.

25. Условия разработки отчета

Отчет о самооценке должен соответствовать следующим требованиям:

быть изложенным в логически связанной и последовательной форме;

обеспечивать правильность и ясность формулировок;

использовать однородную терминологию;

содержать дату и место составления, состав группы самооценки;

быть подписанным членами группы самооценки.

26. Основные требования к отчету

Отчет о самооценке рисков должен:

содержать выводы, касающиеся самооценки;

содержать рекомендации по исключению или ослаблению последствий выявленных рисков.

27. Содержание отчета о самооценке

Отчет о самооценке разрабатывается согласно следующей структуре:

1. Оценка предварительных условий:

1.1) Оценка релевантного для учреждения законодательства

1.1.1) Общая оценка законодательства

1.1.2) Оценка положений об уязвимых видах деятельности, касающихся внутренней организации учреждения

1.1.3) Оценка положений об уязвимых видах деятельности, касающихся функций (внешних целей) учреждения

1.2) Оценка организационной структуры учреждения:

1.2.1) Анализ органиграммы

1.2.2) Анализ должностных обязанностей

1.2.3) Анализ рабочих процессов и процедур

1.3) Оценка правил этики.

2. Оценка институциональных рисков коррупции:

2.1) Оценка сопротивляемости учреждения рискам коррупции

2.2) Интерпретация результатов опроса работников учреждения

2.3) Оценка связей учреждения с общественностью

2.4) Анализ конкретных случаев коррупции.

3. Анализ выявленных рисков. Приоритизация рисков. Общие выводы.

4. Рекомендации по исключению или ослаблению последствий выявленных рисков.

28. План целостности

На основе отчета о самооценке группа самооценки разрабатывает проект плана целостности. План целостности является детальным планом действий по предупреждению коррупции в рамках учреждения. При разработке плана учитывается приоритизация рисков. Таким образом, приоритетными становятся действия по ослаблению значительных и повышенной вероятности возникновения рисков. За этими действиями должны следовать действия по исключению или ослаблению последствий умеренных и средней вероятности возникновения рисков. В заключение планируются действия по исключению или ослаблению последствий незначительных и незначительной вероятности возникновения рисков. План целостности после согласования со всеми заинтересованными подразделениями учреждения утверждается руководителем учреждения.

V. Переоценка

29. Значение переоценки рисков

Первая оценка рисков является эталонной оценкой, посредством которой выявляются и приоритизируются риски. Повторная оценка (переоценка) позволяет измерить прогресс мер по предупреждению возникновения выявленных рисков коррупции, оценить эффективность планов целостности, переоценивать изначально выявленные риски, обеспечивать эффективное использование ресурсов учреждения.

30. Периодичность переоценки рисков

Периодичность переоценки рисков коррупции определена спецификой учреждения, но не может проводиться реже одного раза в три года. Значительные риски и риски с повышенной вероятностью возникновения должны переоцениваться один раз в год в целях их контроля и эффективного ослабления. Переоценка осуществляется и в случае совершения работниками учреждения коррупционного преступления.

Приложение № 1
к Методологии оценки рисков коррупции
в публичных учреждениях

Примерный отчет о сопротивляемости учреждения рискам коррупции

№ п/п	Аспекты	Применяемые процедуры/ Выявленные проблемы	Выявленные риски	Решения
1	2	3	4	5
1.	Наличие положений	Отсутствие или неполный характер существующих положений	Отсутствие единообразия применяемых процедур Недостаточные пороги на пути злоупотреблений Действия по собственной инициативе Разработка структур ad-hoc Большое давление на персональную интерпретацию целостности	Разработка и совершенствование положений, регламентирующих все категории уязвимых видов деятельности
2.	Содержание положений	Положения недостаточно сконцентрированы на требования целостности	Недостаточные положения для предупреждения индивидуальных действий Недостаточные положения, регламентирующие процедуры контроля и надзора	Противодействие индивидуальным действиям и улучшение надзора посредством разработки положений о деятельности в рабочих группах, разграничение обязанностей, совместное принятие решений, ответственность (структурирование отчетности), структуральный надзор, недвусмысленные критерии оценки, письменная регистрация деятельности и решений
3.	Информированность о положениях	Недостаточная информированность о положениях	Отсутствие единообразных процедур Действия по собственной инициативе	Улучшение информированности о положениях посредством широкого их распространения, широкая доступность

4.	Применение положений	Несоответствующее применение положений	Произвольный характер применения	Стимулирование применения положений на примере поведения руководства, надзор, наложение санкций в случаях неприменения или ошибочного применения
5.	Особые положения по администрированию конфиденциальной информации	Отсутствие, незнание и/или неприменение положений	Низкий порог на пути утечки информации Недостаточная бдительность Недостаточная личная осмотрительность	Разработка положений, регламентирующих манипулирование информацией (разработка, изменение, распространение, копирование, администрирование, хранение и т.д.), широкое распространение положений, наложение санкций за несоблюдение положений
6.	Особенные положения, касающиеся администрирования финансовых ресурсов и бюджета	Отсутствие, незнание и/или неприменение положений	Низкий порог для хищения фондов Недостаточная бдительность Широкая возможность для личной интерпретации целостности	Разработка положений об администрировании фондов и требований о покрытии расходов (выделение, контроль, расходы, выплаты), широкое распространение положений, наложение санкций в случаях нарушения положений, независимый аудит
7.	Особенные положения, регламентирующие закупку имущества и услуг	Отсутствие, незнание и/или неприменение положений	Низкий порог для хищения фондов Недостаточная бдительность Широкая возможность для личной интерпретации целостности	Предупреждение хищения фондов посредством разработки положений, регламентирующих закупку имущества и услуг (касательно требований к качеству, условиям поставки, вопросам, переговоров с поставщиками, тендеров), широкое распространение положений, наложение санкций за несоблюдение положений, надзор за соблюдением положений

8.	Особенные положения, касающиеся использования имущества и услуг в личных целях	Отсутствие, незнание и/или неприменение положений	Низкий порог для хищения фондов Недостаточная бдительность Широкая возможность для личной интерпретации целостности	Предупреждение незаконного использования имущества и услуг посредством разработки положений об использовании имущества и услуг в личных целях, широкое распространение положений, надзор за исполнением, наложение санкций за неисполнение
9.	Подбор персонала	Недостаточное внимание к целостности персонала	Недостаточное внимание к целостности отобранного персонала Недостаточное внимание к уязвимым аспектам должности Произвольный характер подбора персонала	Подбор и прием персонала путем последовательного применения процедур, требование заполненных CV, требование и проверка рекомендаций, запрос информации об успехах на предыдущих должностях, проверка оригиналов дипломов и справок, требование сертификата о надлежащем поведении, информирование кандидатов об аспектах целостности должности, принятие присяги (или торжественного обещания) организации (требование целостности), вводная программа обучения (внимание к целостности)
10.	Обучение персонала	При обучении персонала не уделяется достаточного внимания требованию целостности	Недостаточная бдительность Недостаточная восприимчивость Недостаточная осторожность	Повышение бдительности и восприятия, связанных с целостностью, через уделение внимания к требованию целостности на курсах, информационный материал
11.	Должностные обязанности	Отсутствие должностных обязанностей, их неактуализированный или неточный характер	Недостаточная ясность в отношении обязанностей и полномочий Действия по собственной инициативе	Обеспечение ясности в отношении обязанностей и полномочий посредством актуализированных, полных и точных должностных обязанностей

12.	Внутреннее и внешнее совместительство	Много типов уязвимых видов деятельности, сконцентрированных в рамках одной должности	Несоответствующая концентрация	Контроль рисков посредством разделения обязанностей
13.	Существование "серой зоны"	Реальные обязанности превышают уровень формальных полномочий	Отсутствие ясности в отношении законности решений и деятельности	Устранение "серой зоны" с помощью соответствующих должностных обязанностей
14.	Консультирование и ответственность	Отсутствие предварительных консультаций и последующей оценки Отсутствие предварительных консультаций в условиях последующей оценки	Непроверенная законность Ошибки не выявлены и не устранены Исправление возможно только когда ошибки уже сделаны, случайное предыдущее консультирование или последующая оценка Произвольный характер	Обеспечение законности видов деятельности из "серой зоны" посредством предыдущих предварительных консультаций (оптимальный порог) или последующей оценки (минимальный порог)
15.	Наличие контроля	Проверяющий (непосредственный начальник) не имеет возможности дать срочную консультацию	Индивидуальные действия Действия по собственной инициативе	Предупреждение индивидуальных действий и улучшение контроля посредством адекватной готовности непосредственного начальника, назначение заместителя непосредственного начальника (если есть необходимость)
16.	Внимание к целостности	Отсутствие или недостаточность консультаций, сконцентрированных на целостности (реже одного раза в месяц)	Действия по собственной инициативе Недостаточность социального контроля Недостаточная бдительность и восприимчивость к требованию целостности	Предупреждение индивидуальных действий, стимулирование социального контроля и уделение особого внимания целостности путем постоянных консультаций (не реже одного раза в месяц) с включением целостности в ежедневную повестку дня
17.	Оценочные интервью	Проведение оценочных интервью реже одного раза в год, и/или уязвимые аспекты не обсуждаются	Неадекватные контроль, поддержка, надзор и исправление Недостаточная бдительность и восприимчивость	Периодическое проведение оценочных интервью с рассмотрением уязвимых аспектов должности

18.	Внешние контакты	Проверяющий (непосредственный начальник) не располагает достаточной информацией о внешних контактах работников	Неадекватный контроль Недостаточная возможность для идентификации рискованных контактов Индивидуальные действия	Предотвращение индивидуальных действий, стимулирование контроля и предотвращение конфликта интересов путем обязательных докладов о внешних контактах как постоянный пункт повестки дня
19.	Ответственность и контроль	Частота докладов об уязвимых действиях недостаточна Рутинные проверки через контроль	Недостаточный контроль Индивидуальные действия Действия по собственной инициативе Неадекватный контроль	Стимулирование правильного и внимательного исполнения уязвимых обязанностей с превентивным уклоном докладов и, в случае необходимости, исправление ошибок путем запроса у работников частых, насколько это возможно, докладов. Общий контроль или показательные выборочные проверки на рабочем месте
20.	Опасные посторонние лица	О внешних попытках нарушения целостности не докладывается	Подрыв работы организации	Стимулирование предупреждения в рамках учреждения путем обязательного докладывания вышестоящим лицам о попытках нарушения целостности извне
21.	Опасные работники	Отсутствие, незнание и/или невыполнение условий относительно опасных сотрудников	Непоследовательный подход к нарушениям (произвольный характер применения санкций за нарушения) Отсутствие восприимчивости к последствиям коррумпированного поведения	Предотвращение коррупционного поведения работников путем применения санкций

22.	Подарки, дополнительный доход	Отсутствие, незнание и/или невыполнение положений о подарках, дополнительном доходе	Конфликт интересов Слишком большое давление на личное отношение к целостности	Предупреждение, а также адекватное разрешение конфликта интересов Широкое распространение положений о конфликте интересов и их разрешении Контроль выполнения и, в случае необходимости, применение санкций
23.	Физическая безопасность	Несоответствующие процедуры	Слишком низкие пороги для нарушения целостности со стороны третьих сторон	Предупреждение нарушения целостности лицами извне путем надлежащей физической безопасности (контроль при входе, обязательность самоидентификации, регистрация и сопровождение посетителей, запираемые на ключ офисы, шкафы, столы, сейфы)
24.	Соотношение законности и эффективности	Непропорциональное внимание к эффективности в ущерб законности	Слишком большое давление на личное восприятие целостности	Повышенное внимание к легальности и уменьшение давления на личное восприятие целостности посредством соответствующих должностных обязанностей, путем повышения чувствительности к уязвимым видам деятельности через соответствующие процедуры в соответствии с внешними контактами, через поощрение ответственности и контроля

25.	Лояльность	Недостаточный или чрезмерный уровень лояльности внутри учреждения	Недостаточное внимание в общих интересах Вызывающее поведение Утаивание ошибок и недостатков	Стимулирование лояльности в рамках учреждения путем выработки кодекса поведения Уменьшение рисков путем сосредоточения внимания на действиях, связанных с внешними контактами, связь личной жизни с профессиональной, подарки, дополнительный доход
26.	Внутреннее общение	Недостаточное внутреннее общение	Недостаточное общение между руководством и подчиненными Отсутствие ясности в отношении деятельности коллег Низкий социальный контроль	Снижение риска путем концентрации на должностных обязанностях, доступность контроля, частота консультаций и внимание к целостности, оценочные интервью, внешние контакты, положения о конфиденциальной информации, положения о финансовых ресурсах и бюджете, положения о закупке товаров и услуг, об использовании товаров и услуг в личных целях, процедуры, связанные с подарками и дополнительными доходами Стимулирование внутреннего общения путем выработки соответствующих положений в кодексе поведения

Приложение № 2
к Методологии оценки рисков коррупции
в публичных учреждениях

ВОПРОСНИК-ОБРАЗЕЦ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

Отметьте только один ответ на каждый вопрос

№ п/п	Вопрос	Ответ
----------	--------	-------

1	2	3
1	Выполняете ли вы уязвимые виды деятельности?	
	Если нет, переходите к вопросу 5	Да
1A	В случае, если вы выполняете уязвимые виды деятельности, приведите ниже 3 примера (максимум)	Нет
	Пример 1	
	Пример 2	
	Пример 3	
1B	Существуют ли положения для выполнения видов деятельности, которые вы указали выше?	
	Пример 1	Да
		Нет
		Не знаю
	Пример 2	Да
		Нет
		Не знаю
	Пример 3	Да
		Нет
		Не знаю
1C	Если да, укажите, известно ли вам содержание этих положений	
	Пример 1	Да
		Нет
	Пример 2	Да
		Нет
	Пример 3	Да
		Нет
1D	Если да, укажите для каждого примера, есть ли у вас копии этих положений	
	Пример 1	Да
		Нет
	Пример 2	Да
		Нет
	Пример 3	Да
		Нет
2	Получаете ли вы специальные инструкции от вышестоящего начальника относительно выполнения этих видов деятельности, кроме обычных консультаций, связанных с деятельностью?	
		Да
		Нет
3	Выполняете ли вы эти виды деятельности совместно с коллегами по работе?	
		Да
		Нет
4	Когда отсутствуете, вас заменяет коллега, который имеет для выполнения уязвимого вида деятельности ту же квалификацию, что и вы?	
		Да
		Нет
5	Есть ли у вас должностные обязанности?	
		Да
		Нет

1	2	3
6	Думаете ли вы, что на самом деле у вас полномочий больше, чем официально предусмотрено? Существует ли в этом смысле «серая зона»?	
		Да
		Нет
7	Если да, консультируетесь ли вы с вышестоящим начальником перед принятием решений в отношении этой «серой зоны»?	
		Да
		Иногда
		Нет
8	Объясняете ли вы своему вышестоящему начальнику ваши решения, принятые в отношении этой «серой зоны»?	
		Да
		Иногда
		Нет
9	В основном, процедура консультирования с вышестоящим начальником быстра и несложна?	
		Да
		Нет
10	Существует ли общая форма консультаций в отношении работы с вышестоящим начальником и близкими коллегами?	
		Да
	Если нет, переходите к вопросу 13	Нет
11	Если проводятся рабочие консультации, укажите их среднюю частоту	
	Реже одного раза в месяц	Да
	Один раз в месяц	Да
	Чаще одного раза в месяц	Да
12	Если проводятся рабочие консультации, как часто вы обсуждаете тему «целостность в рабочих ситуациях»?	
	Никогда	Да
	Реже одного раза в месяц	Да
	Один раз в месяц	Да
	Чаще одного раза в месяц	Да
13	Оценивает ли вас начальник хотя бы раз в год?	
		Да
		Нет
14	Если начальник оценивает вас, обсуждается ли тема «целостность в рабочих ситуациях»?	
		Да
		Нет
15	Контактируете ли вы с внешними сторонами в своей деятельности?	
		Да
	(Если нет, переходите к вопросу 18)	Нет
16	Знает ли ваш начальник, с какими внешними сторонами вы контактируете в своей деятельности?	
		Да
		Нет
17	Знает ли ваш начальник суть этих контактов?	

1	2	3
		Да
		Нет
18	Как часто, в среднем, вы докладываете начальнику о вашей деятельности?	
	Реже одного раза в месяц	Да
	Один раз в месяц	Да
	Чаще одного раза в месяц	Да
19	Доклад вашему начальнику о деятельности ведет к:	
	Полному докладу с проверкой содержания	Да
	Тестированию и проверке некоторых сторон вашей деятельности	Да
	Обычному утверждению вашей деятельности	Да
20	Слышали ли вы когда-нибудь в процессе вашей работы о личных проблемах кого-либо из коллег? (финансовые проблемы или проблемы в отношениях)	
		Да
		Нет
21	Возможно ли обсуждение проблем (финансовых или проблем в отношениях и т.д.) в вашем учреждении?	
		Да
		Нет
22	Встречались ли вы с ситуациями, когда профессиональные решения могли впоследствии отразиться на вашей личной жизни?	
		Да
		Нет
23	Если да, то переложили ли вы проблему на кого-нибудь другого или привлекли к принятию решения вашего коллегу или вышестоящего сотрудника?	
		Да
		Нет
24	Слышали ли вы о попытках внешних сторон повлиять неподобающим образом на профессиональные решения ваших коллег по работе?	
		Да
		Нет
25	Если да, были ли эти попытки обсуждены официально внутри вашего учреждения?	
		Да
		Нет
26	Слышали ли вы когда-нибудь о случаях совершения в вашем учреждении кражи и хищения или других действий, являющихся нарушением целостности?	
		Да
		Нет
27	Существуют ли положения для таких случаев?	
		Да
	(Если нет или не знаете, переходите к вопросу 30)	Нет
		Не знаю
28	Если да, знакомы ли вы с содержанием этих положений?	
		Да
		Нет

1	2	3
29	Используются ли эти положения на практике?	
		Да
		Нет
		Не знаю
30	Работаете ли вы с конфиденциальной информацией?	
		Да
		Нет
31	Существуют ли в вашем учреждении положения о передаче конфиденциальной информации неавторизованным лицам?	
		Да
		Нет
		Не знаю
31А	Если да, эти положения относятся к:	
	Составлению, изменению и/или переводу конфиденциальной информации?	Да
	Распространению конфиденциальной информации?	Да
	Копированию конфиденциальной информации?	Да
	Администрированию или документированию конфиденциальной информации?	Да
	Хранению или накоплению конфиденциальной информации (например, политика «чистого бюро»)?	Да
32	Применяете ли вы эти положения на практике?	
		Да
		Нет
		Не знаю
33	Работаете ли вы с финансовыми средствами или бюджетами?	
		Да
	(Если нет, переходите к вопросу 36)	Нет
34	Существуют ли положения, относящиеся к финансовым средствам или бюджетам?	
		Да
		Нет
		Не знаю
34А	Если да, эти положения относятся к:	
	Распределению финансовых средств или бюджетов?	Да
		Нет
		Не знаю
	Менеджменту финансовых средств или бюджетов?	
		Да
		Нет
		Не знаю
	Расходованием финансовых средств или бюджетов?	
		Да
		Нет
		Не знаю
35	Эти положения используются на практике?	
		Да
		Нет
		Не знаю

1	2	3
36	Имеете ли вы отношение к требованиям о покрытии расходов?	
		Да
	(Если нет, переходите к вопросу 42)	Нет
37	Существуют ли положения относительно заполнения и утверждения данных требований?	
		Да
		Нет
		Не знаю
38	Если да, знакомы ли вы с содержанием этих положений?	
		Да
		Нет
39	Имеете ли вы дело с закупкой товаров и услуг?	
		Да
	(Если нет, переходите к вопросу 42)	Нет
40	Существуют ли положения по приобретению вашим учреждением товаров и услуг?	
		Да
		Нет
		Не знаю
40А	Если да, эти положения относятся к:	
	Определению требований к качеству или условиям поставки?	
		Да
		Нет
		Не знаю
	Запрашиваете ли вы цены и предложения?	
		Да
		Нет
		Не знаю
	Торгуетесь с поставщиками (потенциальными)?	
		Да
		Нет
		Не знаю
41	Применяются ли эти положения на практике?	
		Да
		Нет
		Не знаю
42	Существуют ли положения о личном использовании товаров и услуг на рабочем месте?	
		Да
	(Если нет, переходите к вопросу 45)	Нет
	(Если не знаете, переходите к вопросу 45)	Не знаю
43	Если да, знакомы ли вы с этими положениями?	
		Да
		Нет
44	Применяются ли эти положения на практике?	
		Да
		Нет
		Не знаю
45	Существуют ли положения о принятии подарков и знаков внимания?	

1	2	3
		Да
		Нет
		Не знаю
46	Если да, знакомы ли вы с этими положениями?	
		Да
		Нет
47	Применяются ли эти положения на практике?	
		Да
		Нет
		Не знаю
48	Существуют ли положения о совмещении должностей или о дополнительном доходе?	
		Да
		Нет
		Не знаю
49	Если да, знакомы ли вы с этими положениями?	
		Да
		Нет
50	Применяются ли эти положения на практике?	
		Да
		Нет
		Не знаю
51	Существуют ли положения о получении вознаграждения со стороны третьих лиц за работу, выполняемую в соответствии с должностными обязанностями (как, например, чтение лекций, преподавание на курсах, предоставление консультаций и т.д.)?	
		Да
		Нет
		Не знаю
52	Если да, знакомы ли вы с этими положениями?	
		Да
		Нет
53	Применяются ли эти положения на практике?	
		Да
		Нет
		Не знаю
54	Существуют ли в вашем учреждении положения о запрещении входа посторонних лиц в кабинет, где вы работаете?	
		Да
		Нет
		Не знаю
55	В учреждении, в котором я работаю:	
	Важней делать «работу по правилам», чем закончить задание вовремя	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен

1	2	3
56	В учреждении, в котором я работаю, меня оценивают в большинстве случаев по результатам, а не по средствам, использованным мною для достижения этих результатов	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
57	В учреждении, в котором я работаю, часто допускаются импровизации для получения наилучших результатов	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
58	В учреждении, в котором я работаю, большинство коллег считают собственный интерес выше интересов учреждения	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
59	В подразделении, в котором я работаю, большинство коллег ставят интерес подразделения выше, чем интерес учреждения в целом	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
60	В учреждении или подразделении, в котором я работаю, не обращается внимание на неадекватное поведение коллег, независимо от его тяжести	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
61	В учреждении или подразделении, в котором я работаю, практически невозможно понять, в каком направлении действует руководство	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
62	В учреждении или подразделении, в котором я работаю, принято, чтобы коллеги по работе предупреждали заранее друг друга о мерах, которые были или будут приняты	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
63	В учреждении, в котором я работаю, я часто сталкиваюсь с сообщениями, поступившими из разных подразделений учреждения по одной и той же тематике	
		Согласен
		Не знаю

1	2	3
		Нет, не согласен
64	В учреждении, в котором я работаю, сотрудники осмеливаются критиковать руководство только между собой	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
65	В учреждении, в котором я работаю, к ошибкам и серьезным упущениям относятся, в основном, терпимо	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
66	В учреждении, в котором я работаю, к ошибкам, допущенным лицами, занимающим более высокие должности, относятся более терпимо или о них замалчивается в отличие от ошибок, допущенных рядовыми работниками	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
67	В учреждении, в котором я работаю, крайне важно, если хочешь кого-нибудь критиковать, формулировать утверждения и комментарии с большой осторожностью	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
68	В учреждении, в котором я работаю, критика редко приводит к адаптации или изменению процесса работы	
		Согласен
		Не знаю
		Нет, не согласен
69	Какую должность вы занимаете?	
		Руководящую
		Не руководящую
70	Как называется учреждение, в котором вы работаете?	

Приложение № 3
к Методологии оценки рисков коррупции
в публичных учреждениях

Интерпретация ответов

Аспект	Возможные ответы	Способ оценки
1	2	3

Уязвимые виды деятельности (вопросы 1-4)	Если ответ на вопрос 1 - «нет», в то время как точно известно, что существуют уязвимые виды деятельности	Недостаточная бдительность или недостаточное внимание к уязвимым видам деятельности
	Ответы «нет» или «не знаю» на вопрос 1b и ответ «нет» на вопрос 1c (и в меньшей степени на вопрос 1d)	Недостаточная ясность в отношении правильного выполнения уязвимых видов деятельности Стимулы для действий по обстоятельствам (без принуждения) с (слишком) сильным давлением на личную концепцию целостности
	Ответ «нет» на вопросы 2 и 3	Индивидуальные действия с недостаточным консультированием и контролем
	Ответ «нет» на вопрос 4	Недостаточные знания и полномочия с возможным результатом (уязвимые виды деятельности осуществляются без должного внимания)
«Серая зона» (вопросы 5-8)	Ответ «нет» на вопрос 5	Недостаточное знание задач и официальных полномочий
	Ответ «нет» на вопросы 7 и 8	Полное отсутствие контроля законности действий или решений, которые приводят к тому, что неправильные действия не замечаются и не исправляются
	Ответ «иногда» на вопрос 7 и «да» на вопрос 8	Произвольные действия
Консультации (вопросы 9 -14)	Ответ «нет» на вопрос 9	Стимул для действий по обстоятельствам с (слишком) сильным давлением на личную концепцию целостности
	Ответы «нет» на вопрос 10 и «да, но реже одного раза в месяц» на вопрос 11	Индивидуальные действия и низкие возможности контроля со стороны вышестоящих лиц и коллег
	Ответы «никогда» или «реже одного раза в месяц» на вопрос 12	Недостаточная бдительность или недостаточное внимание к требованиям целостности
	Ответ «нет» на вопросы 13 и 14	Недостаточное управление, направление, корректировка и контроль действий Недостаточное осознание того, что целостность должна играть важную роль в деятельности и, как результат, более низкая бдительность и недостаточное восприятие

Внешние контакты (вопросы 15-17)	Ответ «нет» на вопросы 16 и 17	Недостаточный контроль, который имеет место из-за отсутствия возможности признать контакты рискованными Индивидуальные действия
Ответственность и контроль (вопросы 18-19)	Если предложенная частота на вопрос 18 недостаточна в соответствии с группой самооценки исходя из специфики учреждения и подразделений	Недостаточный контроль за уязвимыми видами деятельности Индивидуальные действия и действия по обстоятельствам
	Если ответ на вопрос 19 является «рутинное утверждение»	Недостаточно глубокий контроль
Опасные внешние аспекты (вопросы 24-25)	Ответ «да» на вопрос 24 и «нет» на вопрос 25	Чувство недостаточной безопасности данного лица Недостаточная бдительность со стороны начальства и близких коллег в связи с данными внешними аспектами
Опасный чиновник (вопросы 26-29)	Ответ «нет» на вопрос 26	Недостаточная защита последовательного подхода к коррекции действий, которые приводят к нарушению целостности
	Ответ «не знаю» на вопрос 27 и/или на вопрос 28	Недостаточная восприимчивость к последствиям действий, которые приводят к нарушению целостности Произвольные действия, действия по обстоятельствам
	Ответы «нет» или «не знаю» на вопрос 29	Недостаточная защита последовательного подхода и корректировки действий, которые приводят к нарушению целостности Произвольные действия, действия по обстоятельствам Недостаточное понимание последствий действий, которые ведут к нарушению целостности Недостаточный предупреждающий эффект отношения и корректировки действий, которые ведут к нарушению целостности
Конфиденциальная информация (вопросы 30-32)	Ответы «нет» или «не знаю» на вопросы 30, 31 А и/или 32	Установленный порог против утечки информации слишком низок Давление на личную бдительность и внимание к действиям слишком велико

Финансовые средства и бюджеты (вопросы 33-35)	Ответы «нет» или «не знаю» на вопросы 34, 34А и/или 35	Установленный порог против финансовых преступлений слишком низок Давление на личную бдительность и внимание к действиям слишком велико
Товары и услуги (вопросы 39-41)	Ответы «нет» или «не знаю» на вопросы 40, 40А и/или 41	Установленный порог против правонарушений и конфликтов интересов в связи с закупкой товаров и услуг слишком низок Давление на личную бдительность и внимание к действиям слишком велико
Личное использование товаров и услуг (вопросы 42-44)	Ответы «нет» или «не знаю» на вопросы 42 или 44 и «нет» на вопрос 43	Установленный порог против неправильного распределения товаров и услуг слишком низок Давление на личную бдительность и внимание к действиям слишком велико
Подарки и знаки внимания (вопросы 45-47)	Ответы «нет» и «не знаю» на вопросы 45 и 47 и «нет» на вопрос 46	Установленный порог против конфликтов интересов слишком низок Давление на личную бдительность и внимание к действиям слишком велико
Совмещение должностей и дополнительный доход (вопросы 48-53)	Ответ «нет» и «не знаю» на вопросы 48 и 50 и «нет» на вопрос 49	Установленный порог против конфликтов интересов слишком низок Давление на личную бдительность и внимание к действиям слишком велико
	Ответы „нет” и „не знаю” на вопросы 51 и 53 и „нет” на вопрос 52	Установленный порог против конфликтов интересов слишком низок Давление на личную бдительность и внимание к действиям слишком велико
Физическая безопасность (вопрос 54)	Ответ «нет» на вопрос 54	Чувство неполной безопасности (бдительность или восприимчивость) в руководстве учреждения Установленный порог против нарушений целостности внешними сторонами слишком низок

<p>Законность в соотношении с эффективностью (вопросы 55-57)</p>	<p>Ответы «согласен» на вопрос 55 и «не согласен» на вопросы 56 и 57 одновременно могут указывать на акцентирование внимания на эффективности</p>	<p>Чрезмерное давление на личную бдительность и внимание к действиям во время рабочих процедур создают основу результата. В частности, акцент на эффективности может быть достаточно рискованным, если кроме этого был зарегистрирован отрицательный ответ по одному или нескольким аспектам: уязвимые действия, «серая зона», внешние контакты, ответственность и контроль. Организационная культура может быть дополнительным объяснением возможному отрицательному ответу на эти вопросы</p>
<p>Лояльность (вопросы 58-60)</p>	<p>Ответы «согласен» на вопросы 58-60</p>	<p>Недостаточно низкая лояльность по отношению к руководству учреждения или слишком лояльное отношение к учреждению или коллегам Недостаточная или чрезмерная лояльность может содержать риски, если зарегистрирован отрицательный ответ по одному или нескольким аспектам: внешние контакты, связь между работой и личной жизнью (вопросы 22-23), подарки и знаки внимания или совмещение должностей и дополнительные доходы</p>
<p>Общение (вопросы 61-63)</p>	<p>Ответы «согласен» на вопросы 61 и 53 и «не согласен» на вопрос 62</p>	<p>Недостаточное внутреннее общение Недостаточное общение может содержать риски, если дополнительно был зарегистрирован отрицательный ответ по одному из аспектов: «серая зона», консультация, внешние контакты, конфиденциальная информация, финансовые и бюджетные средства, материальные ценности и услуги, подарки и знаки внимания или совмещение должностей и дополнительные доходы</p>

Механизмы самоисправления (вопросы 64-68)	Ответ «согласен» на вопросы 64-68	Недостаточные механизмы самоисправления Недостаточные механизмы самоисправления могут содержать особенные риски, если дополнительно был зарегистрирован отрицатель- ный ответ по разделу «ответственность и контроль»
---	--------------------------------------	---