

ОПИС

ідентифікованих корупційних ризиків у діяльності Національної академії Національної гвардії України, чинників що породжують корупційні ризики та умов що їм сприяють, а також оцінки виявлених корупційних ризиків

Ідентифікований корупційний ризик	Причини, що породжують корупційні ризики та умови що їм сприяють	Оцінка виявлених корупційних ризиків			Пропозиції щодо заходів із запобігання, усунення (зменшення) рівня виявлених корупційних ризиків
		Оцінка ймовірності виникнення корупційного ризику, бал	Оцінка ймовірності наслідку правопорушення (корупційного чи пов'язаного з корупцією), спричиненого цим ризиком, бал	Пріоритетність корупційного ризику, бал (низька, середня, висока)	
1. Освітня діяльність					
1. Втручання третіх осіб у процес прийняття екзаменів (заліків) під час складання екзаменаційних сесій	Недостатній контроль з боку керівництва кафедр (факультетів) за діяльністю викладачів	1	1	1 низька	Зобов'язання науково-педагогічних працівників проходження навчання за онлайн-курсом на платформі Prometheus «Академічна доброчесність: онлайн-курс для викладачів» https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+AI101+2021_T2/about

2. Можливість отримання неправомірної вигоди під час навчання слухачів, курсантів, студентів	Недостатній контроль за виконанням функціональних обов'язків особами, які відповідають за навчально-освітній процес. Можливість втручання у діяльність посадових осіб третіх осіб з метою впливу на прийняття ними рішень	1	1	1 низька	Попередження працівників, про персональну відповідальність під підпис про встановленні законодавством обмеження, пов'язані з отриманням неправомірної вигоди. Зобов'язання науково-педагогічних працівників проходження навчання за онлайн-курсом на платформі Prometheus «Академічна доброчесність: онлайн-курс для викладачів» https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+AI101+2021_T2/about Зобов'язання здобувачів вищої освіти, представників студентського самоврядування до проходження навчання на платформі Prometheus за циклом матеріалів «Крок до взаємодії: антикорупційні інструменти для роботи з молоддю» https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:VZAIEMODIIA+AC101+2021_T2/about?utm_source=telegram&utm_medium=social&utm_campaign=ig-corupcia-150921
3. Можливість впливу третьої особи на рішення про зарахування (відрахування) слухача, курсанта, студента	Приватний інтерес третіх або посадових осіб щодо надання певних рішень. Виникнення фінансових (інших) зобов'язань перед третіми особами	1	1	1 низька	Залучення до прийняття рішень експертів (юристів), шляхом включення їх до складу погоджувальних комісій. Обов'язкове доведення цих рішень до здобувачів та їх пояснення. Зобов'язання науково-педагогічних працівників проходження навчання за онлайн-курсом на платформі Prometheus

					«Академічна доброчесність: онлайн-курс для викладачів» https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+AI101+2021_T2/about Зобов'язання здобувачів вищої освіти, представників студентського самоврядування до проходження навчання на платформі Prometheus за циклом матеріалів «Крок до взаємодії: антикорупційні інструменти для роботи з молоддю» https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:VZAIEMODIIA+AC101+2021_T2/about?utm_source=telegram&utm_medium=social&utm_campaign=tg-corupcia-150921
2. Наукова діяльність					
4. Ймовірність корупційних діянь щодо захисту дисертацій, які містять текстові запозичення без посилання на джерело	Низький рівень знань антикорупційного законодавства у наукових працівників Академії	1	1	1 низька	Відбір найбільш фахових наукових, науково-педагогічних працівників для проведення експертизи дисертацій
5. Ймовірність корупційних ризиків під час проведення експертизи проектів наукових досліджень та науково-технічних робіт	Низький рівень знань антикорупційного законодавства у наукових працівників Академії	1	1	1 низька	Відбір найбільш фахових експертів з числа наукових, науково-педагогічних працівників для проведення експертизи проектів наукових досліджень та науково-технічних робіт
6. Можливість не доброчесності під час проведення досліджень на поліграфі щодо	Низький рівень знань антикорупційного законодавства поліграфолога Академії	1	1	1 низька	Проведення занять зі знання антикорупційного законодавства з поліграфологом

призначення на посади та проведення службових розслідувань					
7. Організація конкурсного відбору на посади наукового та науково-педагогічного складу Академії	Низький рівень обізнаності членів конкурсної комісії щодо знання антикорупційного законодавства	2	2	4 середня	Проведення занять зі знання антикорупційного законодавства з членами конкурсної комісії
3. Управління фінансовими та матеріальними ресурсами					
8. Ймовірність не повного оприбуткування та нецільового використання отриманої благодійної допомоги	Несвоєчасне та неповне відображення в обліку проведених операцій з одержання благодійної допомоги	1	3	3 середня	Контроль з боку командування Академії за своєчасним та повним відображенням в обліку проведених операцій з одержання благодійної допомоги. Використання благодійної допомоги виключно за напрямками, на які вона надавалася
9. Відсутність належного контролю за використанням матеріальних ресурсів та штучне заниження характеристик матеріальних ресурсів з метою їх подальшого списання або зміни	Не встановлений контроль (або недостатній контроль) за використанням матеріальних ресурсів (у тому числі обсягами їх списання).	1	2	2 низька	Проведення раптових перевірок. Аналіз результатів перевірок. Своєчасно проводити звірку облікових даних
10. Можливість надання необґрунтованих пропозицій щодо внесення змін до річного розпису асигнувань, помісячного розпису асигнувань	Обмеженість бюджетних призначень та відповідно асигнувань розпорядників бюджетних коштів. Подання розпорядниками бюджетних коштів документів	1	2	2 низька	Ефективно використовувати бюджетні кошти. Не порушувати принципу ефективності та результативності використання бюджетних коштів

загального фонду та помісячного розпису спеціального фонду на відповідний рік	з недостовірними обґрунтуваннями щодо необхідності внесення змін до розписів, які не підтверджуються відповідними детальними економічними розрахунками на підставі встановлених норм, нормативів, лімітів тощо, з урахуванням фактичного споживання				
11.Можливі фактичні витрати НАНГУ, що не обґрунтовані об'єктивною необхідністю для надання освітніх послуг, в тому числі утримання матеріально-технічної бази; витрати на утримання персоналу закладів освіти (як викладацького складу, так і допоміжного персоналу), з урахуванням зростання мінімальної та середньої заробітної плати, що визначаються особливими потребами освітнього процесу	Уникнення проблем у фінансуванні (скорочення державних видатків), виявлення негативних явищ у системі та пошуку шляхів оптимізації витрат	1	1	1 низька	Запровадження системи заходів щодо суворої економії коштів, розроблення системи ефективного контролю за витратами

4. Публічні закупівлі						
12.	Можливість задоволення посадовими особами НАНГУ приватних інтересів (у тому числі отримання неправомірної вигоди) під час планування та здійснення процедур закупівель товарів, робіт і послуг для потреб Національної академії	Можливе створення уповноваженими особами з проведення закупівель штучних передумов для певних учасників процедури закупівлі шляхом оголошення замовником таких технічних вимог та характеристик товарів, робіт і послуг, які можуть задовольнити лише окремі виробники	2	2	4 середня	Розроблення організаційно-розпорядчого документа з організації та здійснення моніторингу інформації щодо процедур закупівель товарів, робіт та послуг за державні кошти, які проводяться НАНГУ з метою виявлення порушень законодавства з питань публічних закупівель. Організація проходження обов'язкового тестування уповноважених осіб з проведення закупівель НА НГУ на офіційному веб-порталі Мінекономіки з метою підтвердження рівня знань у сфері публічних закупівель. Утворення у структурі НАНГУ окремої логістичної служби. Розроблення та затвердження методичних рекомендацій щодо порядку проведення моніторингу цін під час закупівель товарів робіт та послуг відповідно до законодавства України, у тому числі з використанням аналітичних модулів для моніторингу цін (bi/prozorro, clarityproject, acm-ua.org)
13.	Можливе задоволення приватних інтересів (у тому числі отримання неправомірної вигоди) посадовими особами НАНГУ, на яких покладаються обов'язки	Низькі знання уповноважених осіб з питань проведення закупівель вимог законодавства з питань здійснення публічних закупівель	2	2	4 середня	Розроблення проєкту наказу командувача НГУ щодо організації договірної роботи в Національній гвардії України. Розроблення проєкту наказу начальника НАНГУ щодо організації претензійної та позовної роботи в НАНГУ

щодо контролю за виконанням договорів, ведення претензійної та позовної роботи					
5. Організація внутрішньої служби					
14. Можлива недоброчесність посадових осіб та можливе зловживання службовим становищем щодо використання особового складу для виконання завдань, не пов'язаних із службово-бойовою діяльністю підрозділів та військових частин, зокрема при розподілі службового навантаження на військовослужбовців (графіки нарядів, відпусток, звільнення військовослужбовців строкової служби)	Недостатній контроль з боку вищого командування за використанням особового складу. Отримання посадовою особою вигоди за виконання особовим складом господарських робіт або інших послуг, що надані установам та організаціям без укладення угод	1	3	3 середня	Здійснення посиленого контролю з боку безпосереднього командира (начальника) за діяльністю посадової особи, яка має намір використання особового складу для виконання завдань, не пов'язаних зі службово-бойовою діяльністю підрозділів
6. Кадрове забезпечення					
15. Отримання (пропозиція) неправомірної вигоди за прийняття кадрових рішень з питань прийняття на службу, призначення на	Дискреційні повноваження посадових осіб на прийняття кадрових рішень, особисті стосунки посадових осіб, що послаблюють механізми контролю за якістю оцінки	3	3	9 висока	Посилення ролі колегіальних органів (атестаційної комісії, конкурсної комісії) в прийнятті кадрових рішень

посаду, направлення на навчання	кандидатів, рекомендаційний характер колегіальних органів уповноважених на розгляд кадрових питань				
16. Прийняття (призначення) на посади осіб, які не відповідають кваліфікаційним вимогам, або тих, які подали недостовірні відомості у зв'язку з відсутністю законодавчого обов'язку проведення спеціальної перевірки	Дискреційні повноваження щодо прийняття рішення про призначення на посаду, переміщення по службі, особисті стосунки посадових осіб, внаслідок яких формуються певні домовленості, що послабляють механізми контролю та запобігання корупції	2	2	4 середня	Проведення перевірки достовірності наданих претендентом на посаду відомостей про себе на підставі оригіналів відповідних документів, визначення його відповідності кваліфікаційним вимогам запропонованій посаді за формальними ознаками, моніторинг Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення
17. Вплив з боку посадових осіб (членів атестаційної комісії) на результати розгляду питання щодо прийняття на службу, просування по службі, направлення на навчання. Втручання у діяльність конкурсної комісії третіх осіб з метою впливу на прийняття рішень	Особисті стосунки посадових осіб, внаслідок яких формуються певні домовленості, що послабляють механізми контролю та запобігання корупції, конфлікт інтересів членів атестаційної комісії	2	2	4 середня	Встановлення додаткового контролю за дотриманням спеціального та антикорупційного законодавства під час розгляду питань призначення на посади, запровадження порядку конкурсного відбору кандидатів для призначення на вищі посади, періодичного моніторингу з боку уповноваженого підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції щодо здійснення конкурсного відбору на посади та звітування перед керівництвом про результати такого моніторингу
18. Недоброчесність членів атестаційної комісії, можливість впливу члена атестаційної комісії (шляхом переконання	Наявність відносин підлеглих членів атестаційної комісії, особисті стосунки посадових осіб, конфлікт інтересів членів атестаційної комісії	2	2	4 середня	Розробка внутрішнього механізму повідомлення членом атестаційної комісії про конфлікт інтересів та порядку дій у зв'язку з таким конфліктом інтересів. Ознайомлення членів комісії з таким

інших членів комісії) на прийняття того чи іншого рішення, зокрема у зв'язку з особистою зацікавленістю в результатах відбору					механізмом та попередження про відповідальність у разі його порушення. Здійснення аудіофіксації засідань атестаційної комісії. Обов'язкове відображення в протоколах засідань атестаційної комісії про конфлікт інтересів членів атестаційної комісії та застосування заходів внутрішнього контролю з цього приводу
19. Прийняття на службу, призначення на вищі посади, направлення на навчання кандидатів з низькими морально-діловими якостями	Недосконала, узагальнена система професійно-психологічного відбору кандидатів, особисті стосунки посадових осіб, які відповідають за проведення професійно-психологічного відбору, імовірний конфлікт інтересів, рекомендаційний характер результатів обстеження за допомогою поліграфа	2	2	4 середня	Застосування додаткових тестових систем для поглибленого вивчення кандидатів під час професійно-психологічного відбору, залучення спеціаліста поліграфу до опитування кандидатів, які претендують на зайняття керівних посад, посад, які пов'язані з обліком матеріальних цінностей, проходили службу в інших військових формуваннях. Визначення конкретних чинників, які стали відомі в ході вивчення кандидата та унеможлиблюють прийняття кадрового рішення на його користь
20. Прийняття необ'єктивних рішень щодо заохочення відомчими та державними нагородами	Дискреційні повноваження посадових осіб щодо прийняття рішення про заохочення особового складу, відсутність колегіального розгляду пропозицій щодо заохочення особового складу	2	1	2 низька	Розгляд питань заохочення особового складу на розширеній нараді командування на підставі пропозицій командирів (начальників) структурних підрозділів, додаткове опрацювання матеріалів уповноваженим підрозділом з питань запобігання та виявлення корупції
21. Зниження якості виконання службових	Прорахунки в організації посадового контролю за	1	1	1 низька	Здійснення належного посадового контролю з боку безпосереднього

обов'язків посадової особи у зв'язку із запланованим переміщенням по службі, звільненням з посади	підлеглим особовим складом, домовленості та особисті стосунки посадових осіб, які відповідають за контроль щодо виконання функціональних обов'язків				командира (начальника) за діяльністю посадової особи, яка звільняється з військової служби, переміщується по службі, забезпечення належного здавання посади, матеріальних цінностей
22. Неподання, несвоєчасне подання посадовими особами декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування	Низький рівень обізнаності посадових осіб про антикорупційне законодавство з питань виконання вимог фінансового контролю та електронного декларування, порядку подання декларації особи, яка припиняє (припинила) діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, неналежний посадовий контроль за своєчасним поданням електронних декларацій, відсутність механізмів впливу командуванням на посадових осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування	2	2	4 середня	Підвищення рівня обізнаності посадових осіб про антикорупційне законодавство з питань виконання вимог фінансового контролю та електронного декларування. Здійснення уповноваженими особами належного контролю за своєчасним поданням електронних декларацій посадовими особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування
7. Правове забезпечення					
23. Недоброчесність посадових осіб НАНГУ	Низький рівень доброчесності особи, яка наділяється правом	1	1	1 низька	Здійснення посадового контролю в процесі реалізації представницьких

під час представництва інтересів в судах	на здійснення представницьких функцій				функцій
28. Ймовірність впливу зацікавлених осіб на представників НАНГУ під час підготовки документів або безпосередньо представництва інтересів НАНГУ в судах	Низький рівень доброчесності особи, яка наділяється правом на здійснення представницьких функцій	1	1	1 низька	Здійснення посадового контролю в процесі реалізації представницьких функцій
24. Неправомірне використання посадовими особами юридичної служби НАНГУ в особистих цілях службової інформації, отриманої під час представництва інтересів НАНГУ в судах	Низький рівень знань посадових осіб юридичної служби вимог керівних документів щодо захисту службової інформації	1	1	1 низька	Проведення занять, інструктажів, доведення вимог основних керівних документів щодо захисту службової інформації. Здійснення посадового контролю в процесі реалізації представницьких функцій
25. Надання пояснень, представниками НАНГУ (за довіреністю) у суді, що можуть суперечити правовій позиції НАНГУ	Недостатній контроль за діяльністю посадових осіб юридичної служби	1	1	1 низька	Проведення періодичного моніторингу прийнятих судових рішень уповноваженим підрозділом з питань запобігання та виявлення корупції на предмет виявлення особистої заінтересованості у результатах розгляду тієї чи іншої справи
26. Несвоєчасне здійснення моніторингу змін до законодавства, судової практики, що може спричинити вчинення, пов'язаного з корупцією	Відсутність доступу до інформаційно-правової системи Ліга:Закон	2	2	4 середня	Подання пропозицій до начальника НАНГУ з метою отримання дозволу на виконання комплексу організаційно-технічних заходів щодо підключення інформаційно-правової системи Ліга:Закон

правопорушення					
8. Технічне забезпечення					
27. Неякісне та формальне проведення інвентаризації матеріальних засобів служб відділу технічного забезпечення	Формальне проведення інвентаризації членами комісії	2	3	6 висока	Здійснення посиленого контролю з боку керівництва Академії щодо відповідального відношення членів комісій до проведення інвентаризації
28. Неправомірне списання майна номенклатури служб відділу технічного забезпечення	Слабкі теоретичні знання щодо термінів експлуатації та порядку списання товарно-матеріальних цінностей служб відділу технічного забезпечення	2	3	6 висока	Здійснення посилення контролю з боку керівництва відділу технічного забезпечення
29. Використання техніки не за штатним призначенням із порушенням встановлених технічних норм і правил, перевитрата моторесурсів	Недостатній контроль посадовими особами, які відповідають за використання автобронетанкової техніки	2	3	6 висока	Здійснення перевірки використання техніки та витрати моторесурсів членами відповідної комісії. Здійснення посилення контролю з боку керівництва відділу технічного забезпечення
9. Робота приймальної комісії					
30. Надання посадовою особою переваги кандидатам на вступ до Академії через вплив третіх осіб	Особисті стосунки посадових осіб, внаслідок яких формуються певні домовленості, що послабляють механізми контролю та запобігання корупції, конфлікт інтересів членів приймальної комісії	1	3	3 середня	Заборонити втручання в роботу приймальної комісії сторонніх осіб. Посилити контроль з боку керівництва за діяльністю приймальної комісії
31. Необ'єктивне оцінювання знань кандидатів на здобуття	Дискреційні повноваження щодо прийняття рішення щодо оцінювання знань	1	1	1 низька	Проводити ретельний відбір науково-педагогічних працівників, які оцінюють знання та здібності вступників, виключити

вищої освіти під час проведення вступних екзаменів	кандидатів на здобуття вищої освіти під час проведення вступних екзаменів				можливість надання переваг певним кандидатам на здобуття вищої освіти
32. Непрозорє проведення процедур вступної компанії	Недостатній контроль з боку посадових осіб за своєчасним та повним оприлюдненням установчих документів з питань вступу до Академії та інформації про діяльність приймальної комісії	1	1	1 низька	Організувати постійний контроль за своєчасним та повним оприлюднення установчих документів з питань вступу до Академії та інформації про діяльність приймальної комісії
33. Вплив з боку посадових осіб з метою безпідставного надання пільг на вступ на навчання	Особисті стосунки посадових осіб, внаслідок яких формуються певні домовленості, що послабляють механізми контролю та запобігання корупції	1	1	1 низька	Виключити можливість впливу посадових осіб щодо надання певних рішень. Посилити контроль за обґрунтованістю відповідних рішень
10. Психологічне забезпечення					
34. Не врахування результатів професійно-психологічного відбору кандидата з боку посадових осіб при прийнятті на службу, просуванні по службі, направленні чи відборі на навчання	Відсутність внутрішньої перевірки якості відбору кандидатів, які призначаються на посади (приймаються на службу)	1	3	3 середня	Забезпечення проведення перевірки врахування результатів професійно-психологічного відбору кандидата при прийнятті на службу, просуванні по службі, направленні чи відборі на навчання
35. Можливість впливу з боку зацікавлених осіб на результати професійно-психологічного відбору	Звернення зацікавленої особи	1	3	3 середня	У разі спроби впливу посадових осіб на результати професійно-психологічного відбору кандидатів доповідати начальникові Академії через заступника

кандидата щодо прийняття на службу, просування по службі, направленні чи відборі на навчання					начальника Академії по роботі з особовим складом
36. Можливість впливу з боку зацікавлених осіб на викривлення результатів вивчення соціально-психологічного клімату в підрозділах	Звернення зацікавленої особи	1	1	1 низька	У разі спроби впливу посадових осіб з метою викривлення результатів вивчення соціально-психологічного клімату в підрозділах доповідати начальникові Академії через заступника начальника Академії по роботі з особовим складом
37. Можливість свідомого прийняття необ'єктивних рішень посадовою особою щодо професійно-психологічного відбору та вивчення соціально-психологічного клімату	Недостатній контроль за обґрунтованістю відповідних рішень посадовими особами	1	1	1 низька	Здійснення посиленого контролю з боку безпосереднього командира (начальника) за діяльністю посадової особи
11. Медичне забезпечення					
38. Можливе задоволення приватних інтересів (отримання неправомірної вигоди) посадовими особами НАНГУ при розподілі путівок на оздоровлення та реабілітацію	Великий попит на пільгові путівки на оздоровлення серед військовослужбовців та службовців Академії, членів їхніх сімей	1	1	1 низька	Виділення достатньої кількості пільгових путівок на оздоровлення та реабілітацію
12. Документальне забезпечення					
39. Недоброчесність посадових осіб під час опрацювання запитів на публічну інформацію,	Ймовірність виконання у неповному обсязі функціональних обов'язків посадовими особами які щойно	1	1	1 низька	Проводити ретельний контроль, щодо своєчасної реєстрації, розгляду надання відповіді на запити, звернення згідно строків визначеним законодавством

адвокатських запитів, звернень громадян, народних депутатів	призначені на відповідні посади, або особи які виконують обов'язки цих осіб під час відпустки, хвороби, звільнення основних осіб, особисті стосунки посадових осіб стосовно яких надійшов запит				України
40. Відсутність персональної відповідальності, а також контролю за опрацюванням запитів на публічну інформацію, адвокатських запитів, звернень громадян, народних депутатів	Небажання надавати повну, або достовірну інформацію стосовно запиту в зв'язку з великим обсягом роботи, дружніх або родинних стосунків, інший інтерес	1	1	1 низька	Проводити контроль виконавців щодо надання своєчасного опрацювання та повноти відповіді, а також достовірності даних щодо надання інформації у відповідності до запиту. Виключення дружніх або родинних зв'язків, правильності призначення виконавця який готуватиме відповідь
41. Відсутність персональної відповідальності осіб (відповідно до своїх функціональних обов'язків), щодо зберігання також ознайомлення сторонніх осіб з документами, справами яких це не стосується, розголошення інформації службового характеру	Недбале відношення щодо виконання своїх функціональних обов'язків, низький рівень знань інструкції щодо правильного зберігання та ознайомлення з документами, справами інших осіб, яких дана інформація не стосується	1	1	1 низька	Проводити своєчасні заняття з особовим складом щодо персональної відповідальності за неправильне зберігання та розголошення службової, персональної, особистої інформації яка стала відома під час виконання функціональних обов'язків стороннім особам яких це не стосується

13. Внутрішній контроль					
42. Неповідомлення посадовою особою про наявність конфлікту інтересів при проведенні перевірки	Наявність у працівника, який входить до складу робочої групи з перевірки особистого майнового (немайнового) інтересу може спричинити необ'єктивне (упереджене) ставлення до вивчення стану справ. За результатами чого за результатами перевірки може бути подана недостовірна або необ'єктивна інформація	1	1	1 низька	Вивчення стану справ на об'єкті перевірки. Відстеження випадків зловживань службовим становищем
43. Виникнення потенційного або реального конфлікту інтересів при здійсненні контролю за реалізацією заходів із запобігання та виявлення корупції у вищому навчальному закладі	Необ'єктивне проведення контрольного заходу, порушення Правил етичної поведінки працівників, вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення	1	3	3 середня	Проведення уповноваженими особами запланованих та додаткових занять (інформувальних) з особовим складом Академії з вивчення чинного законодавства України у сфері запобігання корупції та міжнародних правових актів, що регулюють питання міжнародного співробітництва у сфері запобігання і протидії корупції
14. Організація роботи щодо запобігання та виявлення корупції					
44. Відсутність штатного уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи) з питань запобігання та виявлення корупції	Відсутність штатного підрозділу (уповноваженої особи) створює надлишкове навантаження на посадових осіб, які входять до складу позаштатного підрозділу, знижує рівень усвідомлення відповідальності за напрямок діяльності, сприяє	3	2	6 висока	Введення до штатної структури Академії штатного уповноваженого підрозділу (особи) з питань запобігання та виявлення корупції

	неодноманітній практиці застосування антикорупційного законодавства та низькому рівню його реалізації. Здійснення повноважень позаштатним уповноваженим підрозділом створює передумови здійснення тиску на уповноважених осіб з боку їх прямих начальників				
--	--	--	--	--	--

Голова комісії з оцінки корупційних ризиків
полковник

Олена ІВАНОВА

Заступник голови комісії з оцінки корупційних ризиків
підполковник

Костянтин СЕРДЮК

Члени комісії:
полковник

Андрій БУХУН

полковник

Олег ДЕРКАЧ

полковник

Михайло МЕДВІДЬ

полковник

Ігор ПРИХОДЬКО

підполковник м/с

Богдан РОЗУМОВИЧ

підполковник

Олександр СІРОУС

підполковник

Олександр ВИСОЦЬКИЙ

підполковник юстиції

підполковник

підполковник

підполковник

підполковник

підполковник

майор

службовець

Ігор ВОЛКОВ

Дмитро БОНДАРЄВ

Євгеній БРЮХНО

Олександр КУРУЧ

Дмитро МОРКВІН

Руслан ПАЙОВСЬКИЙ

Андрій РОСОМАКА

Марія НАУМЕНКО

Секретар комісії з оцінки корупційних ризиків

майор

22.11.2021

Катерина ПЕРШИНА

Згідно з оригіналом:

Заступник начальника

полковник



Сергій МАРТИНЕНКО