

## ЧЕК-ЛИСТ

типових ознак корупціогенних факторів у проєктах актів з основної діяльності, адміністративно-господарських питань та кадрових питань (особового складу)

Харківської державної академії дизайну і мистецтв

Розроблений чек-лист спрямований на визначення найбільш загальних ознак корупціогенних факторів в проєктах актів Академії. Кожен окремий випадок повинен бути проаналізований індивідуально.

Перелік типових ознак корупціогенних факторів у проєктах актів:

### 1. Нечіткість формулювань.

- Використання розмитих термінів: "за необхідності", "на розсуд керівника", "інші випадки".
- Відсутність чітких критеріїв для прийняття рішень або оцінки результатів.
- Невизначено відповідальну особу за виконання або термінів виконання.

#### Приклад:

У внутрішньому акті визначено:

*"Претенденти на участь у програмі академічної мобільності відбираються на підставі їх відповідності встановленим критеріям."*

**Проблема:** Відсутність чіткого переліку критеріїв, що може створити умови для суб'єктивного відбору.

### 2. Конфлікт інтересів.

- Участь працівників Академії в вирішенні питань, де вони мають особисту зацікавленість (прийняття рішення стосовно близьких їм осіб).
- Можливість прямого чи непрямого впливу на рішення на користь окремих осіб.

Приклад:

Член приймальної комісії є керівником підготовчих курсів у закладі.

**Проблема:** Наявність прямого фінансового інтересу у прийнятті рішень на користь "своїх" абітурієнтів.

### 3. **Порушення процедури публічних закупівель.**

- Вимоги, які обмежують участь потенційних постачальників (наприклад, завищені кваліфікаційні вимоги).
- Непрозорість механізму проведення закупівель або укладання договорів.

Приклад:

Заклад укладає договір на постачання канцелярського приладдя з єдиним учасником торгів, обґрунтовуючи це "відсутністю часу для проведення повторного конкурсу".

**Проблема:** Порушено принцип конкурентності, що може свідчити про намір надати перевагу конкретному постачальнику.

### 4. **Порушення у кадрових питаннях.**

- Відсутність чітких вимог і критеріїв для конкурсного відбору працівників.
- Прописані можливості призначення без конкурсу або за "особливими" критеріями.
- Непрозорість процедур дисциплінарних стягнень чи стимулювання.

Приклад:

На вакантну посаду наукового співробітника без конкурсу призначається особа, яка є близьким родичем проректора.

**Проблема:** Обхід процедури конкурсного відбору, що порушує принцип рівності прав претендентів.

Уповноважена особа з

антикорупційної діяльності



Тетяна ДОЛИНСЬКА