

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Головного управління
Пенсійного фонду України в
Донецькій області
№ _____

Реєстр ризиків Головного управління Пенсійного фонду України в Донецькій області на 2024-2025 роки

№ з/п	Функція, процес Головного управління Пенсійного фонду України в Донецькій області	Корупційний ризик	Зміст корупційного ризику	Джерело(а) корупційного ризику	Існуючі заходи контролю	Аналіз корупційного ризику. Рівень корупційного ризику			Заходи впливу на корупційні ризики та етапи їх виконання	Терміни (строк) виконання заходів впливу на корупційний ризик	Відповідальні виконавці	Необхідні ресурси	Індикатори виконання заходів впливу на корупційний ризик
						Ймовірність реалізації корупційного ризику	Рівень наслідків в від реалізації корупційного ризику	Рівень корупційного ризику					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Здійснення пенсійного забезпечення	1.1. Можливість прийняття рішення в умовах конфлікту інтересів у зв'язку із розглядом повторних звернень, якими оскаржуються діяльність посадових осіб Головного управління Пенсійного фонду України в Донецькій області (далі — Головне управління)	Існує можливість прийняття рішення / участі у прийнятті рішення посадовими особами Головного управління в умовах конфлікту інтересів у зв'язку з розглядом повторних звернень, якими оскаржуються рішення, дії діяльність посадових осіб Головного управління, що були винесені (вчинені) ними стосовно суб'єкта отримання скарги	Недосконалість операційного та внутрішнього контролю за розглядом повторних звернень про оскарження рішень, дій або бездіяльності окремих посадових осіб Головного управління; вчинення дій в умовах конфлікту інтересів	1. Моніторинг за розглядом повторних звернень та скарг на дії або бездіяльності окремих посадових осіб Головного управління	Середній – 2 бали	Середній – 2 бали	Середній – 4 бали	1. Впровадження додаткового контролю за розглядом повторних звернень та скарг на дії або бездіяльність окремих посадових осіб Головного управління шляхом впровадження програмних рішень, які забезпечить здійснення автоматизованого моніторингу таких звернень за ризик-орієнтованим критерієм	Червень 2025 року, грудень 2025 року	Зрожевська О.А., Полесов С.С., Головіна Н.В., Овчиннікова О.А., Шевченко М.В.	У межах наявних ресурсів	Впроваджено у промислову експлуатацію відповідні програмні рішення



Бакланова Ольга Сергіївна

кнедп дпс

F9B2722606D3E3DE8F34E97FDD54EEAB26CD51509F774EDF7305E5E878A6659601

16.05.2024

Головне управління ПФУ в
Донецькій області



16.05.2024 139/14-16

			на дії / бездіяльність посадових осіб Головного управління										
									2. Здійснення автоматизованого моніторингу за розглядом повторних звернень та скарг на дії або бездіяльність окремих посадових осіб Головного управління за ризик- орієнтованим критерієм	Щокварталь- но (після розробки та впроваджен- ня у промислової експлуатації відповідні програмні рішення)	Зрожевська О.А., Бондарчук І.Є.	Не потребує додаткових ресурсів	Здійснено автоматизований моніторинг; про результати моніторингу поінформовано начальника Головного управління; вжито заходів відповідного реагування на виявлені порушення / недоліки / ризики (у разі встановлення)

2	Здійснення контролю за дотриманням суб'єктами системи загальнообов'язкового державного пенсійного та соціального страхування вимог законодавства	2.1. Можливість отримання та/або вимагання неправомірної вигоди посадовими особами Головного управління під час проведення перевірок, передбачених Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”	Існує можливість отримання та/або вимагання неправомірної вигоди посадовими особами Головного управління під час: проведення перевірок обґрунтованості видачі, продовження листків непрацездатності та документів, що є підставою для їх формування; перевірки стану профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; здійснення контролю за використанням страхувальниками страхових коштів	Недобросовісність посадових осіб, які проводять перевірку; недосконалість нормативно-правових та розпорядчих актів, які регулюють діяльність Головного управління під час: проведення перевірок обґрунтованості видачі, продовження листків непрацездатності та документів, що є підставою для їх формування; перевірки стану профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; здійснення контролю за використанням страхувальниками страхових коштів	1. Моніторинг результатів перевірок дотримання страхувальниками законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування	Середній – 2 бали	Середній – 2 бали	Середній – 4 бали	1. Стандартизація та оптимізація процедур під час здійснення перевірок, передбачених Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, шляхом внесення змін до нормативно-правових та/або розпорядчих актів Пенсійного фонду та реалізації їх результатів	Червень 2025 року	Зрожевська О.А., Болотін Д.О.	У межах наявних ресурсів	Внесено зміни до нормативно-правових та/або розпорядчих актів Головного управління / внесено зміни до нормативно-правових та розпорядчих актів Головного управління
---	--	---	---	--	--	-------------------	-------------------	-------------------	---	-------------------	-------------------------------	--------------------------	---

3	Участь у роботі колегіальних органів	3.1. Можливість отримання та/або вимагання неправомірної вигоди, здійснення впливу, вчинення дій в умовах конфлікту інтересів представниками Головного управління під час участі у роботі колегіальних органів, уповноважених приймати рішення, які є підставою для призначення соціальних виплат	Існує можливість отримання та/або вимагання неправомірної вигоди, здійснення впливу, вчинення дій в умовах конфлікту інтересів представниками Головного управління під час участі у роботі колегіальних органів, уповноважених приймати рішення, які є підставою для призначення соціальних виплат	Недобросовісність представників Головного управління, які беруть участь у роботі колегіальних органів, уповноважених приймати рішення, які є підставою для призначення соціальних виплат; неусвідомлення наслідків вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень	1. Контроль та постійний моніторинг керівництвом дій підлеглих під час участі в роботі колегіального органу; 2. Внутрішні заходи запобігання і протидії корупції	Високий – 3 бали	Високий – 3 бали	Високий – 9 бали	1. Оновлено (за потреби) пам'ятку про персональну відповідальність працівника Головного управління за порушення вимог, заборон та обмежень, встановлених антикорупційним законодавством, та обов'язок повідомлення безпосереднього керівника у разі спроб протиправного впливу з боку третіх осіб	Щороку	Зрожевська О.А., Болотін Д.О., Бакланова О.С.	Не потребує додаткових ресурсів	Оновлено пам'ятку; працівники, які беруть участь у роботі колегіальних органів, уповноважених приймати рішення, які є підставою для призначення соціальних виплат, ознайомлені з пам'яткою під особистий підпис
									2. Забезпечення ознайомлення посадових осіб, які беруть участь у роботі колегіальних органів з пам'яткою про персональну відповідальність працівника Головного управління за порушення вимог, заборон та обмежень, встановлених антикорупційним законодавством, та обов'язок повідомлення безпосереднього керівника в разі спроб протиправного впливу з боку третіх осіб під особистий	Постійно (перед початком участі)	Зрожевська О.А., Болотін Д.О., Бакланова О.С.	Не потребує додаткових ресурсів	Ознайомлено посадових осіб, які беруть участь у роботі колегіальних органів з пам'яткою про персональну відповідальність працівника Головного управління за порушення вимог, заборон та обмежень, встановлених антикорупційним законодавством, та обов'язок повідомлення безпосереднього керівника у разі спроб протиправного впливу з боку

									підпис				третіх осіб під особистий підпис перед початком участі працівником у роботі колегіального органу
4	Представництво інтересів в судах	4.1 Можливість отримати та/або вимагати неправомірну вигоду за незабезпечення апеляційного оскарження рішень суду	Існує можливість отримати та/або вимагати неправомірну вигоду за незабезпечення апеляційного оскарження рішень суду	Недобросовісність посадових осіб Головного управління в умовах недостатності коштів для сплати судового збору при поданні апеляційної скарги та неоднакової практики використання судами України підсистеми “Електронний суд”. Ускладнення доступу до касаційного оскарження ухвал апеляційного суду про повернення	1. Здійснення перевірок представництва інтересів у судах під час перевірок і стану організації правової роботи; 2. Узагальнення даних адміністративної звітності з питань правової роботи	Середній – 2 бали	Середній – 2 бали	Середній – 4 бали	1. Проведення відділом з питань запобігання та виявлення корупції Головного управління періодичного моніторингу протоколів засідань колегіальних органів, утворених з метою розгляду питань оскарження судових рішень (у разі їх утворення), щодо виявлення особистої заінтересованості їх членів у результатах голосування з питань порядку денного та інформування керівника Головного управління про результати здійсненого	Щоквартально (до 05 числа місяця, наступного за звітним кварталом)	Бакланова О.С.	Не потребує додаткових ресурсів	Проведено моніторинг; результати моніторингу підготовлено та подано керівнику Головного управління; вжито заходів відповідного реагування на виявлені порушення / недоліки / ризики (у разі встановлення)

				апеляційної скарги					моніторингу				
									2. Забезпечено підготовку та надання апарату Пенсійного фонду інформації про результати проведеного відділом з питань запобігання та виявлення корупції Головного управління періодичного моніторингу протоколів засідань колегіальних органів, утворених з метою розгляду питань оскарження судових рішень (у разі їх утворення), щодо виявлення особистої заінтересованості їх членів у результатах голосування з питань порядку денного	Щоквартально (до 25 числа місяця, наступного за звітним кварталом)	Бакланова О.С.	Не потребує додаткових ресурсів	Підготовлено та надано апарату Пенсійного фонду інформацію про результати проведеного відділом з питань запобігання та виявлення корупції періодичного моніторингу протоколів засідань колегіальних органів, утворених з метою розгляду питань оскарження судових рішень (у разі їх утворення), щодо виявлення особистої заінтересованості їх членів у результатах голосування з питань порядку денного

									3. Запровадити щоквартальний аналіз Головним управлінням причин повернення апеляційним судом апеляційних скарг, поданих територіальним органом. За результатами розробляти та затверджувати керівником Головного управління заходи з усунення виявлених порушень та недоліків, контролювати стан їх виконання	Щоквартально	Калініченко О.С.	Не потребує додаткових ресурсів	Запроваджено щоквартальний аналіз Головним управлінням причин повернення апеляційним судом апеляційних скарг; результати моніторингу підготовлено та подано керівнику Головного управління; вжито заходів відповідного реагування на виявлені порушення / недоліки / ризики (у разі встановлення)
									4. Забезпечено підготовку та надання апарату Пенсійного фонду інформації про результати аналізу причин повернення апеляційним судом апеляційних скарг, поданих Головним управлінням, та виконання заходів з усунення виявлених порушень та недоліків, контролювати стан їх виконання	Щоквартально (до 25 числа, наступного за звітним кварталом)	Калініченко О.С.	Не потребує додаткових ресурсів	Підготовлено та надано апарату Пенсійного фонду інформацію про результати аналізу причин повернення апеляційним судом апеляційних скарг, поданих Головним управлінням та виконання заходів з усунення виявлених порушень та недоліків, контролювати стан їх виконання

5	Порядок прийняття на посади осіб у Головному управлінні	5.1 Можливість задоволення приватного інтересу під час формування умов проведення конкурсу під конкретних осіб без установа взаємозв'язку між кваліфікаційним и вимогами та вимогами до професійної компетентності кандидатів на зайняття посад державної служби та посадовими обов'язками	Існує можливість встановлення на власний розсуд в інтересах інших осіб кваліфікаційної вимоги щодо освіти та вимоги до компетенції кандидатів на посаду без урахування їх взаємозв'язку з посадовими обов'язками з метою отримання неправомірної вигоди	Відсутність контролю за встановленням вимог до кандидатів на зайняття посад державної служби, недоброчесність посадових осіб; тиск або неналежне втручання з боку інших працівників, у тому числі керівників; недосконалість кадрової політики організації; особистий контакт працівників організації з фізичними особами, які претендують на вакантну посаду	1. Надання пропозицій до умов проведення конкурсу на вакантну посаду керівниками самостійних структурних підрозділів	Середній – 2 бали	Середній – 2 бали	Середній – 4 бали	1. Встановлення контролю за розробленням пропозицій до умов проведення конкурсу на підставі посадових інструкцій працівників та положень про структурні підрозділи із зазначенням кваліфікаційних вимог, які відповідають функціональним повноваженням на відповідній посаді, шляхом погодження їх з Управлінням по роботі з персоналом та заступником начальника Головного управління відповідно до розподілу обов'язків	Постійно (після скасування воєнного стану в Україні)	Драчевська С.М., керівники самостійних структурних підрозділів	Не потребує додаткових ресурсів	Забезпечено визначення кваліфікаційних вимог в пропозиціях до умов проведення конкурсу на підставі посадових інструкцій працівників та положень про структурні підрозділи із зазначенням кваліфікаційних вимог, які відповідають функціональним повноваженням на відповідній посаді, шляхом погодження їх з Управлінням по роботі з персоналом та заступником начальника Головного управління відповідно до розподілу обов'язків
---	---	--	---	---	--	-------------------	-------------------	-------------------	---	--	--	---------------------------------	--

		5.2. Можливість отримання та/або вимагання неправомірної вигоди під час прийняття на посади осіб у Головне управління в умовах воєнного стану в Україні	Існує можливість отримання та/або вимагання неправомірної вигоди посадовими особами Головного управління під час прийняття на посади осіб в умовах воєнного стану в Україні	Недобросовісність посадових осіб Головного управління в умовах особливостей нормативного регулювання порядку призначення на посади державної служби; недотримання граничного строку перебування особи на такій посаді / невжиття заходів щодо організації та проведення конкурсу на посаду у визначений законодавством строк; тиск або неналежне втручання з боку інших працівників, у тому числі керівників; недосконалість кадрової політики організації; особистий контакт працівників організації з фізичними особами, які претендують на вакантну посаду	1. Первинний відбір резюме кандидатів відбувається на основі відповідності їх досвіду та знань вимогам, які вказані в описі вакансії; 2. Подальша оцінка кандидатів відбувається методом проведення інтерв'ю керівником відповідного структурного підрозділу	Середній – 2 бали	Середній – 2 бали	Середній – 4 бали	1. Впровадження внутрішньої процедури погодження по роботі з персоналом та відділом з питань запобігання та виявлення корупції, а також заступником начальника Головного управління відповідно до розподілу обов'язків подання керівника самостійного структурного підрозділу Головного управління у форматі службової записки на ім'я суб'єкта призначення з пропозицією кандидата на зайняття вакантної посади за результатами проведеної співбесіди з описом вимог до посади згідно із Законом України “Про державну службу” та відповідним досвідом (за потреби)	До відновлення процедури конкурсного відбору відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 “Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби”	Драчевська С.М., керівники самостійних структурних підрозділів	Не потребує додаткових ресурсів	Подання керівника самостійного структурного підрозділу Головного управління погоджено Управлінням по роботі з персоналом та відділом з питань запобігання та виявлення корупції, а також заступником начальника Головного управління відповідно до розподілу обов'язків
--	--	---	---	---	--	-------------------	-------------------	-------------------	--	--	--	---------------------------------	---

6	Щорічне оцінювання	6.1. Можливість задоволення приватного інтересу під час визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії “Б” та “В”, на відповідний період та результатів їх виконання	Існує можливість задоволення приватного інтересу під час визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії “Б” та “В”, на відповідний період, та результатів їх виконання	Недобросовісність посадових осіб; визначення завідомо невиконуваних / виконаних та/або безсудові / виконуються декількома працівниками (без чіткого розмежування між ними завдань) і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії “Б” та “В” відповідно до постанови Кабінету Міністрів в Україні від 23 серпня 2017 року № 640 “Про затвердження порядку проведення оцінювання результатів	Низький – 1 бал	Низький – 1 бал	Низький – 1 бал	1. Проведення вибіркового моніторингу обґрунтованості висновків, складених за результатами щорічного оцінювання	Щороку	Бакланова О.С.	Не потребує додаткових ресурсів	Проведено вибіркового моніторингу обґрунтованості висновків, складених за результатами щорічного оцінювання; про результати моніторингу поінформовано керівника Головного управління; вжито заходів відповідного реагування на виявлені порушення / недоліки / ризики (у разі встановлення)
---	--------------------	--	--	--	-----------------	-----------------	-----------------	---	--------	----------------	---------------------------------	---

				працівників	службової діяльності державних службовців”;2. Результати виконання завдань державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії “Б” або “В”, оформлені відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 “Про затвердження порядку проведення оцінювання результатів службов								
--	--	--	--	-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

					ої діяльності державних службовців”;								
7	Внесення змін до структури та штатного розпису Головного управління	7.1. Можливість задоволення приватного інтересу під час внесення змін до структури та штатного розпису Головного управління	Існує можливість задоволення приватного інтересу посадовими особами Головного управління шляхом подання на затвердження і погодження змін до структури та штатного розпису з метою створення умов для призначення / переведення окремих осіб	Наявність приватного інтересу посадової особи Головного управління під час подання на затвердження і погодження змін до структури та штатного розпису Головного управління; тиск або неналежне	Процедура подання керівниками самостійних структурних підрозділів Головного управління пропозицій щодо змін до	Середній – 2 бал	Низький – 1 бал	Низький – 2 бал	1. Подання керівниками самостійних структурних підрозділів Головним управлінням пропозицій щодо змін до штатного розпису з обґрунтуванням та підтверджуючими документами (у разі наявності) стосовно причин та умов, що зумовили внесення змін	Постійно	Зрожевська О.А., Полесов С.С., Драчевська С.М., керівники самостійних структурних підрозділів	Не потребує додаткових ресурсів	Обґрунтовані пропозиції Головного управління подано Голові правління Пенсійного фонду

				втручання з боку інших працівників, у тому числі керівників; недосконалість кадрової політики організації	структур и та штатного розпису								
8	Здійснення дисциплінарного провадження	8.1. Можливість порушення обмеження щодо запобігання конфлікту інтересів під час здійснення дисциплінарного провадження	Існує можливість повідомлення членом дисциплінарної комісії Головного управління про наявність в нього конфлікту інтересів та прийняття рішення в умовах реального конфлікту інтересів у зв'язку з особистою зацікавленістю в результатах здійснення дисциплінарного провадження	Неефективність контролю за діяльністю членів дисциплінарної комісії; тиск або неналежне втручання з боку інших працівників, у тому числі керівників; конфлікт інтересів	1. Наявність внутрішньої процедури (алгоритму) врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності членів дисциплінарної комісії під час підготовки, розгляду та прийняття рішень; 2. Ознайомлення підособист	Середній – 2 бали	Низький – 1 бал	Низький – 2 бали	1. Відеофіксація під час проведення засідань дисциплінарною комісією (за згодою особи, стосовно якої відкрито дисциплінарну справу)	Постійно (під час проведення засідання)	Дисциплінарна комісія Головного управління	У межах наявних фінансових ресурсів	Забезпечено проведення відеофіксації під час проведення засідань дисциплінарною комісією (за згодою особи, стосовно якої відкрито дисциплінарну справу)

					ий підпис членів дисциплі нарної комісії із пам'ятко ю про персонал ьну відповід альність за порушен ня антикору пційного законода вства та обов'язо к запобігат и виникне нню конфлікт у								
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

9	Проведення закупівель	9.1 Можливість необґрунтованого укладення договору про закупівлю без застосування відкритих торгів та/або електронного каталогу для закупівлі товару (з урахуванням пункту 13 Особливостей здійснення публічних закупівель товарів, робіт і послуг для замовників, передбачених Законом України “Про публічні закупівлі”, на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2022 року № 1178) (далі – Особливості)	Існує можливість задоволення приватного інтересу під час укладення договору про закупівлю без застосування відкритих торгів та/або електронного каталогу для закупівлі товару (з урахуванням пункту 13 Особливостей	Недобросовісність посадових осіб Головного управління в умовах особливостей нормативного регулювання здійснення публічних закупівель товарів, робіт і послуг на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування; відсутність необхідних професійних знань, відсутність знань та/або нерозуміння вимог антикорупційного законодавства; відсутність достатніх практичних навичок роботи; неусвідомлення наслідків вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень	Наказ Пенсійного фонду України від 24.10.2022 № 104 “Про організацію закупівельної діяльності Пенсійного фонду України на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування”, Наказ Головного управління від 02.11.2022 № 477 “Про організацію закупівельної діяльності Головного	Середній – 2 бали	Середній – 2 бали	Середній – 4 бали	1. Забезпечення належного обґрунтування закупівлі товарів / робіт / послуг без застосування відкритих торгів та/або електронного каталогу для закупівлі товару, зокрема, з посиланням на експертні, нормативні, технічні та інші документи, що підтверджують наявність підстав для застосування процедури закупівлі	Перед здійсненням закупівлі	Полесов С.С., керівники самостійних структурних підрозділів	У межах наявних ресурсів	Підстави для застосування пункту 13 Особливостей
---	-----------------------	---	---	---	---	-------------------	-------------------	-------------------	---	-----------------------------	---	--------------------------	--

					о управлін ня на період дії правовог о режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припине ння або скасуван ня”								
									2. Використання аналітичних інструментів, з метою проведення дослідження наявності чи відсутності конкуренції на ринку (bi.prozorro.org, clarity-project.info або інші аналітичні інструменти)	Перед здійсненням закупівлі	Полесов С.С., керівники самостійних структурних підрозділів	У межах наявних ресурсів	Використано аналітичні інструменти (зокрема аналітичні онлайн-системи YouControl та Clarity-Project) (за необхідності) під час підготовки проєкту подання щодо закупівлі, у тому числі відповідно до пункту 13 Особливостей

10	Управління майном	10.1. Можливість отримання та/або вимагання неправомірної вигоди посадовими особами Головного управління під час надання в оренду, відчуження майна, яке перебуває на балансі Головного управління	Існує можливість отримання та/або вимагання неправомірної вигоди посадовими особами Головного управління під час надання в оренду, відчуження майна, яке перебуває на балансі Головного управління	Недобросовісність посадових осіб Головного управління; особистий контакт працівників Головного управління з фізичними та юридичними особами під час реалізації функцій з надання адміністративних послуг, інших функцій, пов'язаних із прийняттям рішень на користь фізичних та юридичних осіб; неефективність операційного контролю; відсутність або неефективність внутрішнього контролю	1. Контроль керівництвом дій підлеглих під час забезпечення ведення обліку, утримання та оренди майна, яке перебуває на балансі Головного управління; 2. Періодичне проведення внутрішніх аудитів Управлінням внутрішнього аудиту Головного управління	Середній – 2 бали	Середній – 2 бали	Середній – 4 бали	1. Впровадження Управлінням адміністративного забезпечення моніторингу використання майна, яке перебуває на балансі Головного управління, надання його в оренду, відчуження.	Липень 2024 року, грудень 2024 року, грудень 2025 року	Полесов С.С., Гордон В.Я., Бутко В.О.	Не потребує додаткових ресурсів	Впроваджено моніторинг використання майна, яке перебуває на балансі Головного управління, надання його в оренду, відчуження. Забезпечено контроль за достовірністю даних моніторингу
----	-------------------	--	--	--	--	-------------------	-------------------	-------------------	--	--	---------------------------------------	---------------------------------	--

		10.2. Можливість зловживання службовим становищем, отримання та/або вимагання неправомірної вигоди посадовими особами Головного управління під час підписання накладних на товари / актів виконаних робіт, послуг	Існує можливість задоволення приватного інтересу, отримання та/або вимагання неправомірної вигоди посадовими особами Головного управління під час підписання накладних на товари / актів виконаних робіт, послуг	Недобросовісність посадових осіб Головного управління; особистий контакт працівників Головного управління з фізичними та юридичними особами під час реалізації функцій з адміністративного забезпечення, інших функцій, пов'язаних із прийняттям рішень на користь фізичних та юридичних осіб; неефективність операційного контролю; відсутність або неефективність внутрішнього контролю	1. Контроль керівництвом дій підлеглих під час підписання накладних на товари / актів виконаних робіт, послуг; 2. Перевірка накладних на товари / актів виконаних робіт, послуг під час проведення внутрішніх аудитів в Головному управлінні	Середній – 2 бали	Середній – 2 бали	Середній – 4 бали	1. Забезпечення візування накладних на товари / актів виконаних робіт, послуг керівниками зацікавлених самостійних структурних підрозділів Головного управління. 2.	Під час прийняття товарів, робіт та послуг	Полесов С.С., Бутко В.О., керівники самостійних структурних підрозділів	Не потребує додаткових ресурсів	Завізовано накладні / акти виконаних робіт керівниками зацікавлених самостійних структурних підрозділів Головного управління
--	--	---	--	---	--	-------------------	-------------------	-------------------	---	--	---	---------------------------------	--

		10.3. Можливість використання матеріальних ресурсів у приватних інтересах, прийняття необґрунтованого рішення про списання майна	Існує можливість задоволення приватного інтересу у зв'язку з використанням матеріальних ресурсів Головного управління не за призначенням або формування необґрунтованої потреби, прийняття необґрунтованого рішення про списання майна	Недобросовісність посадових осіб Головного управління; особистий контакт працівників Головного управління з фізичними та юридичними особами під час реалізації функцій з надання адміністративних послуг (списання майна) та інших функцій, пов'язаних із прийняттям рішень на користь фізичних та юридичних осіб; неефективність операційного контролю; відсутність або неефективність внутрішнього контролю під час прийняття рішення про списання майна	1. Контроль керівництвом дій під час використання та списання матеріальних цінностей; 2. Періодичне проведення внутрішніх аудитів Управління внутрішнього аудиту Головного управління	Середній – 2 бали	Середній – 2 бали	Середній – 4 бали	1. Впровадження Управлінням адміністративного забезпечення моніторингу використання та списання матеріальних цінностей.	Липень 2024 року, грудень 2024 року, грудень 2025 року	Полесов С.С., Гордон В.Я., Бутко В.О.	Не потребує додаткових ресурсів	Впроваджено моніторинг; про результати моніторингу поінформовано заступника Голови правління Пенсійного фонду, за напрямком діяльності, згідно розподілу обов'язків; вжито заходів відповідного реагування на виявлені порушення / недоліки / ризики (у разі встановлення); здійснено контроль за виконанням Головного управління заходів на виявлені порушення / недоліки / ризики (у разі встановлення)
--	--	---	--	--	--	-------------------	-------------------	-------------------	---	--	---------------------------------------	---------------------------------	---

В.о. начальника відділу з питань запобігання та виявлення корупції

Ольга БАКЛАНОВА