



МІНЕКОНОМІКИ
ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО
“ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР
СТАНДАРТИЗАЦІЇ, МЕТРОЛОГІЇ, СЕРТИФІКАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ”
(ДП “УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ”)

НАКАЗ

01102025

Київ

№ 177

Про затвердження Звіту з оцінки корупційних ризиків

Відповідно до частини другої статті 61 Закону України «Про запобігання корупції» та пунктів 9 та 10 розділу 4 Антикорупційної програми ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ», затвердженої наказом ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» від 29.12.2023 № 166, на виконання наказу ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» від 14.07.2025 № 124 «Про утворення та затвердження складу Комісії з оцінки корупційних ризиків» у ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» та наказу від 18.08.2025 року № 138 «Про проведення оцінки корупційних ризиків» у ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ»,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Звіт з оцінки корупційних ризиків у ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ», що додається.
2. Начальнику відділу інформаційних технологій Дмитру КАМАРЕЦЬКОМУ забезпечити розміщення цього наказу на сайті ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» у розділі «Антикорупційна політика».
5. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Генеральний директор

Юрій ПОТОКІН

ЗВІТ З ОЦІНКИ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ,
 ВИДИ ТА ЗАХОДІВ ЩОДО ЇХ УСУНЕННЯ (МІНІМІЗАЦІЇ)

№	Корупційні ризики	Причини, що створюють корупційні ризики, та умови що їм сприяють	Пріоритетність корупційного ризику (низька/середня/висока)	Заходи щодо усунення корупційного ризику	Особа відповідальна за виконання корупційного ризику	Строк виконання заходів щодо усунення корупційного ризику	Очікувані результати
Юридичний відділ (Відділ № 3)							
1.	<p>1. Ймовірність зацікавлених осіб на час представництва підприємства перед третіми особами або захисту інтересів підприємства в суді.</p>	<p>1. Занадто широкий перелік осіб, які уповноважені представляти інтереси підприємства.</p> <p>2. Нездійснення аналізу відповідності доброчесності особи, яка наділяється відповідним правом.</p> <p>3. Закріплення у довіреностях усього переліку прав учасників процесу відповідно до процесуального законодавства виключенням за визнання позову та відмови від позову.</p>	Середня	<p>1. Перегляд переліку осіб, які уповноважені представляти інтереси підприємства в суді, скасування довіреностей осіб, які звільнилися (припинили повноваження), щодо яких за результатами моніторингу (перевірки) було встановлено порушення ними антикорупційного або спеціального законодавства (необґрунтована відмова від позову, його визнання тощо).</p> <p>2. Проведення періодичного моніторингу прийнятих судових рішень відділом з питань запобігання та виявлення корупції на предмет виявлення особистої</p>	Никончук І.В.	Постійно	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.

	заинтересованности у результатах розгляду тієї чи іншої справи.			
Служба документального забезпечення (Служба № 47)				
1.	<p>1. Можливість розголошення в іншій спосіб інформації, яка стала відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків.</p> <p>2. Проставлення печатки підприємства на підписи неуповноважених осіб.</p>	<p>1. Зловживання службовим становищем.</p> <p>2. Перевищення своїх службових повноважень.</p> <p>3. Конфлікт інтересів.</p>	<p>Середня</p>	<p>Третякова С.В.</p>
				<p>Постійно</p>
		<p>1. Здійснювати письмове попередження про обмеження, пов'язані з роботою з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією.</p> <p>2. Забезпечити технічні обмеження під час роботи з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією, зокрема, в частині доступу до неї, унеможливленні копіювання, пересилання чи іншого переміщення такої інформації.</p> <p>3. Забезпечити обов'язковий облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації.</p> <p>4. Попереджати про недопустимість розголошення, конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.</p> <p>5. Забезпечити контроль за дотриманням правил діловодства на предмет фіксації здійснюваної роботи (зберігання завізованих копій виконаних документів, їх належна реєстрація тощо).</p>		<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.</p>
Відділ управління якістю (Відділ № 33)				
1.	<p>1. Неналежне використання отриманої інформації та</p>	<p>1. Конфлікт інтересів.</p> <p>2. Використання</p>	<p>Середня</p>	<p>Глушенко В.В.</p>
			<p>та</p>	<p>Постійно</p>
				<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного</p>

документів при виконанні внутрішніх аудитів.	делегованих повноважень в особистих цілях або користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства.	3. Недостатній контроль з боку керівництва.	порядок проведення робіт.	ризик до низького.
2. При проведенні внутрішніх аудитів та виявленні фактів невідповідностей пропонується за винагороду не повідомляти керівництву підприємства про встановлений факт.	1. Конфлікт інтересів. 2. Використання делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства. 3. Недостатній контроль з боку керівництва.	Середня	1. Встановити та задокументувати єдиний порядок проведення робіт. 2. Довести порядок проведення робіт до співробітників відповідальних осіб. 3. Постійний контроль з боку керівництва.	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.
Організаційно-методичний відділ забезпечення метрологічних робіт (Відділ №41)				
1. Неналежне використання отриманої інформації та документів при виконанні службових обов'язків.	1. Конфлікт інтересів. 2. Використання делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства. 3. Недостатній контроль з боку керівництва.	Середня	1. Встановити та задокументувати єдиний порядок проведення робіт. 2. Довести порядок проведення робіт до співробітників відповідальних осіб. 3. Постійний контроль з боку керівництва.	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.
2. Підготовка проектів договорів з неоднозначним ставленням до замовників.	1. Зловживання службовим становищем. 2. Конфлікт інтересів 3. Використання делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства. 4. Недостатній контроль з боку керівництва.	Середня	1. Встановити та задокументувати єдиний порядок ціноутворення. 2. Довести порядок до співробітників відповідальних осіб. 3. Регулярно роз'яснювати працівникам про міру відповідальності за	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького.

	вчинення корупційних правопорушень. 4. Постійний контроль з боку керівництва.			вчинення корупційних правопорушень. 4. Постійний контроль з боку керівництва.	
Науково-методичний та організаційний відділ оцінки відповідності засобів вимірювальної техніки (Відділ № 28)					
1.	1. Робота з інформацією, що є конфіденційною та/або становить комерційну таємницю може спричиняти ризик корупційного вчинку (використання інформації, розголошення інформації, хабарництва).	1. Відсутність системи управління інформаційною безпекою для захисту інформації, що становить комерційну таємницю та/або конфіденційну інформацію, відповідно відсутність особистої відповідальності працівників за провадження з інформацією	Середня	1. Розробити, задокументувати та впровадити Систему управління інформаційною безпекою (СУІБ) на основі Національного стандарту України ДСТУ ISO/IEC 27001:2023 (ISO/IEC 27001:2022, IDT)	Зниження ризику. Особиста відповідальність кожного працівника за поводження з інформацією. Впевненість замовників в інформаційній безпеці у взаємовідносинах з ДП «УКРМЕТРТЕСТ-СТАНДАРТ».
Науково-виробничий інститут вимірювань електромагнітних величин та оцінки відповідності засобів вимірювальної техніки (Інститут №3)					
1.	1. Розміщення замовлень, укладання договорів на поставку товарів, виконання робіт та надання послуг для потреб підприємства. 2. При укладенні договору про надання послуг є інформація про те, що дані послуги вже фактично зроблені або надані. 3. Підготовка проектів договорів на виконання вже наданих послуг. 4. Погодження призначень стосовно родичів або інших осіб, з якими пов'язана особиста зацікавленість посадової особи підприємства. 5. Делегування повноважень (надання підлеглому обмеженого права приймати рішення, використовувати ресурси і спрямовувати зусилля підлеглих на виконання поставлених завдань). 6. Організація розподілу роботи між працівниками. 7. Неналежне використання отриманої інформації та	1. Зловживання службовим становищем. 2. Конфлікт інтересів. 3. Перевищення меж делегованих повноважень. 4. Використання делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства. 5. Розподіл роботи може проводитись за принципом привілейованості. 6. Передача конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації третім особам, без належних на те підстав, або з метою отримання неправомірної вигоди.	Середня	1. Провести аудит підприємства з метою оптимізації структурно-функціонального менеджменту та встановлення ефективної процесно-орієнтованої системи управління 2. Регулярно роз'яснювати працівникам заходи відповідальності за вчинення корупційних правопорушень. 3. Попередити працівників про недопустимість використання ресурсів матеріальних ресурсів підприємства для інших цілей, не викликаних службовою необхідністю. 4. Забезпечити дотримання правил користування окремими ресурсами, такими як засоби зв'язку, транспортні засоби тощо. 5. Встановити заборону	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до середнього. Постійно Директори інститутів, начальники центрів та начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТР-ТЕСТСТАНДАРТ»

<p>документів при виконанні своїх службових обов'язків.</p> <p>8. Відсутність контролю ввезення та вивезення ТМЦ, а також ЗВТ без належного оформлених документів.</p>		<p>що до особистого одноособного вирішення питань про виділення (передачу) матеріальних ресурсів підприємства у своє персональне користування (на зберігання).</p> <p>6. Облікувати ресурси, надані (передані) посадовим особам в особисте користування (на зберігання), проводити періодичні звірки таких ресурсів та потреб у їх подальшому персональному користуванні (зберіганні).</p>	<p>Директори інститутів, начальники центрів та начальники відділів ДП«УКРМЕТР-ТЕСТСТАНДАРТ», які проводять випробування та сертифікацію продукції</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>
<p>1. Відсутність досвіду виконавця.</p> <p>2. Особисте зацікавлення виконавця.</p> <p>3. Вплив зі сторони керівництва.</p> <p>4. Зговор з іншими посадовими особами підприємства.</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Здійснювати письмове попередження про обмеження, пов'язані з роботою з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією.</p> <p>2. Забезпечити технічні обмеження під час роботи з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією, зокрема, в частині доступу до неї, унеможливлені копіювання, пересилання чи іншого переміщення такої інформації.</p>	<p>Директори інститутів, начальники центрів та начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП«УКРМЕТР-ТЕСТСТАНДАРТ»</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>
<p>1. Недостовірність результатів випробувань.</p> <p>3. 1. Порушення умов конфіденційності.</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Компетентність персоналу</p> <p>2. Особисте зацікавлення.</p> <p>3. Вплив зі сторони керівництва.</p> <p>4. Зговор з іншими посадовими особами підприємства.</p>	<p>Директори інститутів, начальники центрів та начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП«УКРМЕТР-ТЕСТСТАНДАРТ»</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>

	<p>3. Забезпечити обов'язковий облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації.</p> <p>4. Попереджати про недопустимість розголошення, конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.</p>		<p>3. Забезпечити облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації.</p> <p>4. Попереджати про недопустимість розголошення, конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.</p>	
<p>4.</p>	<p>1. Привілейоване чи завідомо упереджене ставлення керівника до працівників (преміювання/де преміювання).</p>	<p>Середній</p> <p>1. Особисте зацікавлення керівника підрозділу. 2. Вплив зі сторони керівництва. 3. Не добросовісність керівників; зловживання службовим становищем та повноваженнями. 4. Виникнення конфлікту інтересів.</p>	<p>1. Особисте зацікавлення керівника підрозділу. 2. Вплив зі сторони керівництва. 3. Не добросовісність керівників; зловживання службовим становищем та повноваженнями. 4. Виникнення конфлікту інтересів.</p>	<p>Постійно</p> <p>Директори інститутів, начальники центрів та начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТР-ТЕСТСТАНДАРТ»</p>
<p>5.</p>	<p>1. Недобросовісність посадових осіб під час опрацювання запитів та надання інформаційно-консультативних послуг. 2. Недостатній облік та контроль витрат нумерованих бланків для листів та сертифікатів відповідності. 3. Поставлення печатки підприємства на підписи не уловноважених осіб.</p>	<p>Середня</p> <p>1. Недостатній контроль з боку керівництва центру за опрацюванням запитів, у тому числі в частині повноти відповіді та достовірності даних. 2. Зловживання службовим становищем. 3. Перевищення своїх службових повноважень.</p>	<p>1. Встановлення контролю за дотриманням спеціального та антикорупційного законодавства під час розгляду запитів. 2. Попередження кожного працівника про персональну відповідальність за якість, своєчасність та достовірність відповіді на листи, запити. 3. Забезпечити контроль за дотриманням правил діловодства затверджених на підприємстві.</p>	<p>Постійно</p> <p>Директори інститутів, начальники центрів та начальники відділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні генерального директора ДП «УКРМЕТР-ТЕСТСТАНДАРТ»</p>
				<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p> <p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>

Кулінарний комплекс (Відділ 31)

1. Закупівля товару нижчої якості ніж завлено у договорі	1. Прийняття від Постачача товару не належної якості за певну винагороду (відкат)	Висока 1. Проведення роз'яснювальної роботи з працівниками відділу щодо відповідальності за вчинення корупційних правопорушень.	Цикалюк Н.О.	Постійно	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до середнього.
Відділ експлуатації та енергозабезпечення (Відділ № 5)					
1. Виконання ремонтно-будівельних робіт працівниками відділу.	1. Низька фаховість членів комісії по списанню матеріалів. Недостатній контроль за використанням матеріалів та виконанням робіт, відсутність процедур приймання та списання, що створює можливість для зловживань	Середня. 1. Підвищення кваліфікації членів та голови комісії. Запровадження та дотримання процедур контролю за списанням матеріалів та виконаннями робіт.	Матеріально-відповідальна особа відділу.	2 місяці.	Унеможливлення зловживань при проведенні ремонтно-будівельних робіт та списанні матеріалів
Науково-технічний центр оцінки відповідності колісних транспортних засобів (Центр № 40)					
1. Порушення умов конфіденційності	1. Компетентність персоналу 2. Особиста зацікавленість. 3. Вплив з боку керівництва. 4. Змова з іншими посадовими особами підприємства	Середня 1. Здійснювати письмове попередження про обмеження, пов'язані з роботою з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією. 2. Забезпечити технічні обмеження під час роботи з конфіденційною, комерційною чи іншою службовою інформацією, зокрема, в частині доступу до неї, унеможливлені копіювання, пересилання чи іншого переміщення такої інформації. 3. Забезпечити обов'язковий облік та періодичні перевірки доступу і використання	Андрієвський А.О. Павлючук А.М. Магльона О.М. Сядренко Ю.П.	Постійно	Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького

	<p>конфіденційної інформації. 4. Попереджати про недопустимість розголошення, конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.</p>		<p>Магльона О.М., Сядренко Ю.П.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького</p>
	<p>1. Контроль з боку керівників випробувальної лабораторії.</p>	<p>Середня</p>	<p>Магльона О.М., Сядренко Ю.П.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького</p>
<p>2. Недостовірність результатів випробувань.</p>	<p>1. Відсутність досвіду виконавця. 2. Особисте зацікавлення виконавця. 3. Вплив зі сторони керівництва. 4. Змова з іншими посадовими особами підприємства.</p>	<p>Середня</p>	<p>Магльона О.М., Сядренко Ю.П.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького</p>
<p>3. Перебування у прямому підпорядкуванні близької особи</p>	<p>1. Наявність у посадових осіб підприємства, у підпорядкуванні близьких їм осіб може викликати конфлікт інтересів та стати передумовою вчинення корупційного правопорушення, оскільки сімейні стосунки свідчать про наявність в особи приватного інтересу.</p>	<p>Середня</p>	<p>Андрієвський А.О., Павлючук А.М., Магльона О.М., Сядренко Ю.П.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького</p>
<p>2. Використання посадовою особою повноважень з метою негативного впливу на осіб (упереджене) ставлення.</p>	<p>2. Неповідомлення безпосереднього керівника посадовою особою про перебування у прямому підпорядкуванні близької особи може негативно вплинути на робочий процес і ускладнити взаємовідносини між працівниками структурного підрозділу, оскільки у посадової особи виникає можливість надавати привілеї одним особам, наприклад у наданні</p>	<p>Середня</p>	<p>Андрієвський А.О., Павлючук А.М., Магльона О.М., Сядренко Ю.П.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького</p>
<p>4. Використання свого становища посадовою особою для створення особливо сприятливих умов особам, стосунки з якими спричиняють виникнення у посадової особи приватного інтересу.</p>	<p>4. Використання свого становища посадовою особою для створення особливо сприятливих умов особам, стосунки з якими спричиняють виникнення у посадової особи приватного інтересу.</p>	<p>Середня</p>	<p>Андрієвський А.О., Павлючук А.М., Магльона О.М., Сядренко Ю.П.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до низького</p>

	<p>відпусток, надання пропозицій до встановлення премій, надбавок, доплат, направлення у відрядження, у тому числі закордонні тощо.</p> <p>3. Особисте зацікавлення посадовою особою своїм становищем з метою збагачення або надання привілеїв іншим особам.</p>			
--	--	--	--	--

Відділ управління якістю та документації (Відділ №30-1)				
1.	1. Непрозора процедура затвердження змін у документації системи управління якістю.	Середня	1. Відсутність колективного погодження. 2. Прийняття одноосібних рішень.	1. Введення колегіального погодження. 2. Фіксація кожної зміни.
	Можливість щодо розголошення або використання в інший спосіб інформації, яка стала відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків.	Середня	1. Зловживання службовим становищем. 2. Перевищення своїх службових повноважень. 3. Конфлікт інтересів.	1. Забезпечити обов'язковий облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації. 2. Забезпечити контроль за дотриманням правил діловодства на предмет фіксації здійснюваної роботи (зберігання копій виконаних документів, їх належна реєстрація тощо).
				Перший заступник директора УкрТЕСТ з оцінки відповідності Панібратцев А.В. Начальник відділу управління якістю та документацією Беліменко Л.В.
				Перший заступник директора УкрТЕСТ з оцінки відповідності Панібратцев А.В. Начальник відділу управління якістю та документацією Беліменко Л.В.
				Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.
				Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.

Науково-технічного центру стандартизації, інформаційного забезпечення, підтвердження відповідності та споживчої експертизи (Центр №20)				
Робота з організації та проведення документообігу у відділах центру				
1.	1. Недоборочесність посадових осіб під час опрацювання запитів та надання інформаційно-консультативних послуг. 2. Необґрунтоване завищення або заниження вартості робіт,	Середня	1. Встановлення контролю за дотриманням спеціального та антикорупційного законодавства під час	Стрижак О.Л., Крицька Є.М., Любомирова Т.І., Стахмич Т.М., Бесараб Т.В.
				Зведення ймовірності корупційного ризику до мінімального

<p>послуг відповідно до затверджених Нормативів центру.</p> <p>3. Недостатній облік та контроль витрат нумерованих бланків для листів та сертифікатів відповідності.</p> <p>4. Поставлення печатки підприємства на підписи неуповноважених осіб.</p>	<p>становищем.</p> <p>3. Перевищення своїх службових повноважень.</p>	<p>розгляду запитів.</p> <p>2. Попередження кожного працівника про персональну відповідальність за якість, своєчасність та достовірність відповіді на листи, запити.</p> <p>3. Забезпечити контроль за дотриманням правил діловодства затверджених на підприємстві.</p>		
<p>Управління персоналом</p>				
<p>2.</p> <p>1. Прийняття на посади (переведення на посаду) осіб, які не відповідають кваліфікаційним вимогам.</p>	<p>Низька</p> <p>1. Відсутність конкретних вимог до кандидата на посаду.</p> <p>2. Недостатній рівень організації підвищення кваліфікації працівників центру.</p>	<p>Місячний В.П., Стрижак О.Л.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Зведення ймовірності корупційного ризику до мінімального</p>
<p>Надання послуг (виконання робіт)</p>				
<p>3.</p> <p>1. Наявність необрунтованих дискреційних повноважень у посадових осіб, які приймають участь у наданні послуг.</p> <p>2. Використання посадовою особою повноважень, визначених посадовою інструкцією спрямованих на створення особливо сприятливих умов окремим замовникам.</p> <p>3. Неповідомлення безпосереднього керівництва про роботу у замовника близької особи, стосунки з якою спричиняють виникнення приватного інтересу.</p> <p>4. Неналежне використання отриманої інформації при виконанні службових обов'язків згідно з посадовою інструкцією.</p> <p>5. Передача конфіденційної</p>	<p>Середня</p> <p>1. Неврегульованість питання на законодавчому рівні: можливість отримувати додаткові документи без встановлення чітких випадків, коли таке отримання можливе (наприклад. «за потреби», «тощо»); невичерпність переліку таких документів («інші документи»); можливість відмови у наданні послуги (виконанні робіт) без зазначення чітких підстав.</p> <p>2. Зловживання службовим положенням, перевищення меж делегованих повноважень.</p> <p>3. Недостатній контроль з боку керівництва відділу та центру.</p>	<p>Стрижак О.Л., Крицька Є.М., Любомирова Т.І., Стахмич Т.М., Бесараб Т.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Зведення ймовірності корупційного ризику до мінімального</p>

<p>службової інформації, що становить комерційну таємницю, без належних на те підстав або з метою отримання неправомірної вигоди.</p>		<p>конфіденційності та нерозповсюдженням конфіденційної інформації</p>			
<p>4. 6. Несанкціоноване копіювання НД (стандартів, ТУ, змін до ТУ та інш.).</p>	<p>4. Недостатній контроль з боку керівництва відділу та центру.</p>	<p>Середня</p>	<p>5. Попередження кожного працівника про персональну відповідальність за порушення при наданні послуг (виконанні робіт), облік видачі НД.</p>	<p>Стрижак О.Л., Крицька Є.М., Любомирова Г.І, Стахмич Т.М., Бесараб Т.В.</p>	<p>Постійно</p> <p>Зведення корупційного ризику до мінімального</p>
<p>Науково-технічний відділ метрологічного забезпечення вимірювань та виробничих процесів (Відділ № 45)</p>					
<p>1. 1. Підготовка проектів договорів з неозначеним ставленням до замовників.</p>	<p>1. Зловживання службовим становищем. 2. Конфлікт інтересів. 3. Використання делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства. 4. Недостатній контроль з боку керівництва.</p>	<p>Висока</p>	<p>1. Встановити та задокументувати єдиний порядок ціноутворення. 2. Довести порядок ціноутворення до співробітників та відповідальних осіб. 3. Регулярно роз'яснювати працівникам про міру відповідальності за вчинення корупційних правопорушень. 4. Постійний контроль з боку керівництва.</p>	<p>Чижик І.В.</p>	<p>2025 рік</p> <p>Недопущення або зменшення пріоритетності корупційного ризику до низької</p>
<p>2. 1. Неналежне використання отриманої інформації та документів при виконанні службових обов'язків.</p>	<p>1. Конфлікт інтересів. 2. Використання делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства. 3. Недостатній контроль з боку керівництва.</p>	<p>Середня</p>	<p>1. Встановити та задокументувати єдиний порядок проведення робіт. 2. Довести порядок проведення робіт до співробітників та відповідальних осіб. 3. Постійний контроль з боку керівництва.</p>	<p>Чижик І.В.</p>	<p>2025 рік</p> <p>Недопущення або зменшення пріоритетності корупційного ризику до низької</p>
<p>Конфлікт інтересів</p>					
<p>1. 1. Неповідомлення безпосереднього керівництва</p>	<p>1. Наявність у посадових осіб близьких їм осіб, що працюють у</p>	<p>Низька</p>	<p>1. Визначення можливості та</p>	<p>Чижик І.В.</p>	<p>Постійно</p> <p>Недопущення корупційного ризику</p>

<p>про перебування у замовника близької особи.</p>	<p>замовника. 2. Недостатність інформації</p>	<p>запровадження механізму (способу) збору інформації про наявність у замовників осіб, близьких посадовим особам підприємства. 2. Аналіз інформації та недопущення до роботи осіб, що мають приватний інтерес стосовно замовника.</p>	<p>Чижик І.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику</p>
<p>2. Використання посадовою особою повноважень, спрямованих на створення особливо сприятливих умов замовникам, стосунки з якими спричиняють виникнення приватного інтересу.</p>	<p>1. Недостатній контроль з боку керівництва</p>	<p>Низька</p>	<p>Гілевіч Ю.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику</p>
<p>Науково-технічний Центр підтвердження відповідності, стандартизації та випробувань продукції легкої промисловості і засобів індивідуального захисту (Центр № 38)</p>					
<p>1. Робота з інформацією та/або конфіденційною та/або таємничою інформацією, що становить комерційну таємницю та/або конфіденційну інформацію, відповідно відсутність особистої відповідальності працівників за поведінку з інформацією.</p>	<p>1. Відсутність системи управління інформаційною безпекою для захисту інформації, що становить комерційну таємницю та/або конфіденційну інформацію, відповідно відсутність особистої відповідальності працівників за поведінку з інформацією</p>	<p>Середня</p>	<p>Гілевіч Ю.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Зниження ризику. Особиста відповідальність кожного працівника, за поведінку з інформацією. Впевненість замовників в інформаційній безпеці у взаємовідносинах з ДП «УКРМЕТРТЕСТ-СТАНДАРТ».</p>
<p>2. Розміщення замовлень, укладання договорів на поставку товарів, виконання робіт та надання послуг для потреб підприємства. 2. При укладенні договору про надання послуг є інформація про те, що дані послуги вже фактично зроблені або надані. 3. Підготовка проектів договорів на виконання вже наданих послуг. 4. Потодження призначень стосовно родичів або інших осіб, з якими пов'язана особиста зацікавленість</p>	<p>1. Зловживання службовим становищем. 2. Конфлікт інтересів. 3. Перевищення меж делегованих повноважень. 4. Використання делегованих повноважень в особистих цілях або на користь третіх осіб всупереч інтересам підприємства. 5. Розподіл роботи може проводитись за принципом привілейованості. 6. Передача конфіденційної, комерційної чи іншої службової інформації третім особам, без належних на те підстав, або з</p>	<p>Середня</p>	<p>Гілевіч Ю.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення або зменшення ймовірності корупційного ризику до середнього.</p>

<p>посадової особи підприємства.</p> <p>5. Делегування повноважень (надання підлеглому обмеженого права приймати рішення, використовувати ресурси і спрямовувати зусилля підлеглих на виконання поставлених завдань).</p> <p>6. Організація розподілу роботи між працівниками.</p> <p>7. Неналежне використання отриманої інформації та документів при виконанні своїх службових обов'язків.</p> <p>8. Відсутність контролю везення та вивезення ВО, а також ЗВГ без належного оформлених документів.</p>	<p>метою отримання неправомірної вигоди.</p>	<p>недопустимість використання ресурсів матеріального підприємства для інших цілей, не викликаних службовою необхідністю.</p> <p>4. Забезпечити дотримання правил користування окремими ресурсами, такими як засоби зв'язку, транспортні засоби тощо.</p> <p>5. Встановити заборону щодо особистого одноосібного вирішення питань про виділення (передачу) матеріальних ресурсів підприємства у своє персональне користування (на зберігання).</p>	<p>Гудим Т.П.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>
<p>3.</p>	<p>1. Відсутність досвіду виконавця. 2. Особисте зацікавлення виконавця. 3. Вплив зі сторони керівництва. 4. Зговір з іншими посадовими особами підприємства.</p>	<p>Середня</p>	<p>Гілевіч Ю.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>
<p>4.</p>	<p>1. Компетентність персоналу 2. Особисте зацікавлення. 3. Вплив зі сторони керівництва. 4. Зговір з іншими посадовими особами підприємства.</p>	<p>Середня</p>	<p>Гілевіч Ю.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>

	<p>3. Забезпечити обов'язковий облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації.</p> <p>4. Попереджати про недопустимість розголошення, конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.</p>		<p>3. Забезпечити облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації.</p> <p>4. Попереджати про недопустимість розголошення, конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.</p>		<p>3. Забезпечити облік та періодичні перевірки доступу і використання конфіденційної інформації.</p> <p>4. Попереджати про недопустимість розголошення, конфіденційної, комерційної та іншої службової інформації особою, після звільнення з роботи.</p>		
<p>5.</p>	<p>1. Привілейоване чи завідома упереджене ставлення керівника до працівників (преміювання/де преміювання).</p>	<p>1. Особисте зацікавлення керівника підрозділу.</p> <p>2. Вплив зі сторони керівництва.</p> <p>3. Не добросовісність керівників; зловживання службовим становищем та повноваженнями.</p> <p>4. Виникнення конфлікту інтересів.</p>	<p>Середня</p>	<p>Гілевіч Ю.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>	
<p>6.</p>	<p>1. Недобросовісність посадових осіб під час опрацювання запитів та надання інформаційно-консультативних послуг.</p> <p>2. Недостатній облік та контроль витрат нумерованих бланків для листів та сертифікатів відповідності.</p> <p>3. Поставлення печатки підприємства на підписи не уповноважених осіб.</p>	<p>1. Недостатній контроль з боку керівництва центру за опрацюванням запитів, у тому числі в частині повноти відповіді та достовірності даних.</p> <p>2. Зловживання службовим становищем.</p> <p>3. Перевищення своїх службових повноважень.</p>	<p>Середня</p>	<p>Озоліна Н.В.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Недопущення корупційного ризику, а у випадку його виникнення зниження рівня ризику до низького.</p>	
<p>Науково-технічний відділ загальної та законодавчої метрології (Відділ № 15)</p>							
<p>1.</p>	<p>1. Робота з інформацією, що є конфіденційною та/або становить комерційну таємницю може спричинити</p>	<p>1. Відсутність системи управління інформаційною безпекою для захисту інформації, що становить комерційну таємницю та/або</p>	<p>Середня</p>	<p>Потоцький І.О. Несвідоміна Л.</p>	<p>Постійно</p>	<p>Зниження ризику. Особиста відповідальність кожного працівника за поводження з інформацією. Впевненість</p>	

ризик корупційного вчинку (використання інформації, розголошення інформації, хабарництва).	конфіденційну інформацію, відповідно відсутність збиткої відповідальності працівників за провдження з інформацією.	(СУІБ) на основі Національного стандарту України ДСТУ ISO/IEC 27001:2023 (ISO/IEC 27001:2022, IDT).	замовників в інформаційній безпеці у взаємодіях з ДП «УКРМЕТРТЕСТ-СТАНДАРТ».
Відділ інформаційних технологій (Відділ № 16)			
1. Ймовірність пропозицій за винагороду щодо встановлення не ліцензійного ПЗ на персональні комп'ютери що належать підприємству.	1. Зловживання службовим становищем.	Низька	Камарецький Д.О.
2. Ймовірність пропозицій за винагороду щодо встановлення ПЗ що належить підприємству на персональні комп'ютери та ноутбуки.	2. Конфлікт інтересів.	Низька	Камарецький Д.О.
			Недопущення або зменшення корупційного ризику.
			Недопущення або зменшення корупційного ризику.

Начальник відділу з питань запобігання та виявлення корупції



Микола ПЕТРУК