



Виховання доброчесності та зниження
корупційних ризиків в оборонному секторі

Анкета самоперевірки з виховання доброчесності Процес партнерської оцінки

Засоби діагностики для
Національних оборонних закладів

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

ЗМІСТ

Інформація 4

ПРОВЕДЕННЯ САМОПЕРЕВІРКИ РІВНЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Процес 5

Список питань для самоперевірки та партнерської оцінки 6

ТЕРМІНОЛОГІЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Доброчесність 9

Корупція 9

АНКЕТИ

1. Демократичний контроль та заангажованність 10

2. Національні антикорупційні закони та нормативні акти 11

3. Антикорупційна політика у сфері оборони та безпеки 12

4. Персонал – поведінка, політика, навчання, дисципліна 14

5. Планування та формування бюджету 16

6. Військові операції 17

7. Закупівлі 18

8. Робота з оборонними компаніями та іншими постачальниками 20

9. Питання національного рівня 21

ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ 22

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

ІНФОРМАЦІЯ

для міністра оборони та командуючого Генеральним штабом
(або для еквівалентної посади)

Виховання доброчесності та зниження ризику корупції є важливою частиною розбудови міцних, потужних, фінансово спроможних збройних сил та структур.

Корупція підриває спроможності оборони та безпеки країни. Корупція веде до марнотратства, неналежного розподілу ресурсів та закупівлі неадекватного або низькоякісного обладнання. Це може призвести до загрози життя військового персоналу та може зменшити ефективність операцій. Корумпованому персоналу не можна довіряти. Наступного разу їм можуть заплатити продавці, члени організованих злочинних угруповань або терористичних організацій або потенційні вороги.

Корупція у секторі оборони знижує довіру населення та сприйняття військових у цілому та може зменшити підтримку населенням миротворчих операцій. Вона також зменшує кількість ресурсів для цивільного сектору економіки та може бути загрозою для інших складових уряду. Корупція уповільнює розвиток та зростання нації.

У рамках плану дій НАТО з розбудови партнерських інституцій, проводиться робота з розвитку практичних інструментів з підтримки країн у вихованні доброчесності та зниженню ризику корупції. Вже підготовлено :

- збірник-компендіум позитивного досвіду з виховання доброчесності та зниження ризику корупції у обороні,
- навчальний модуль з програми VI та зниження ризику корупції,
- Процес самооцінки доброчесності.

Самооцінка сильних та слабких сторін системи доброчесності в оборонному секторі є однією з основ розбудови оборонних інституцій. Ця анкета є інструментом, який допомагає з діагностикою під час проведення такої самооцінки.

Серйозна боротьба з корупцією є також обов'язковим елементом для усіх країн-членів НАТО та для країн-партнерів, які підписали конвенцію ООН проти корупції (UNCAC). UNCAC дуже чітко визначає обов'язки країн. Структури оборони можуть використовувати цей документ для того, щоб їх міністерства та збройні сили виконували Конвенцію.

Заповнення анкети є добровільним процесом. Згідно з процедурами обміну секретною інформацією, країни-учасниці повинні помічати верх та низ кожної сторінки анкети відповідною інформацією про рівень секретності.

Цей процес самооцінки є інструментом, який корисно виконати усім оборонним структурам.

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

ПРОВЕДЕННЯ САМООЦІНКИ ПРОЦЕС

Програма VI - це програма **розбудови спроможностей** під керівництвом НАТО, яка надає країнам – учасницям **практичні інструменти** з виховання доброчесності, прозорості та підзвітності та допомагає знизити ризики корупції у секторі безпеки та оборони. VI розповсюджує позитивний досвід, інформацію про процеси та методології та надає країнам спеціалізовану підтримку, щоб зробити роботу оборонних інституцій більш ефективною. Використовуючи позитивний досвід, країни також демонструють цінність платникам податків.

Програму відкрито для країн НАТО та країн-партнерів. Запити від інших країн розглядаються в індивідуальному порядку.

Програма VI включає ряд інструментів, що допомагають країнам оцінити ризик корупції та зміцнити позитивний досвід.

Участь у програмі – на добровільних засадах, спеціалізована підтримка VI відповідає національним потребам країн.



Анкета Самооцінки (SAQ)

Заповнення анкети Самооцінки є першим кроком процесу. Участь на добровільних засадах. Анкета є інструментом діагностики, коли її заповнено, вона дає країні розуміння існуючих процедур і практик. Анкета розглядає поточні бізнес-практики у секторі безпеки та оборони, а саме:

- демократичний контроль та заангажованність,
- національні антикорупційні закони та політики,
- антикорупційна політика у сфері безпеки та оборони,
- персонал – поведінка, політика, навчання та дисципліна,
- планування та організація бюджету,
- військові операції,
- закупівлі,
- робота з оборонними компаніями та іншими постачальниками,
- питання національного рівня



Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

Заповнені анкети Самооцінки надсилаються до міжнародного штабу НАТО, який відповідає за проведення партнерської перевірки та консультацій у країнах. Експертна команда НАТО при перегляді анкет не передає інформацію третім сторонам. Усі заходи та рекомендації, а також склад команди партнерської перевірки координуються з країною, яка заповнює анкету.

Партнерська оцінка та консультації у країні

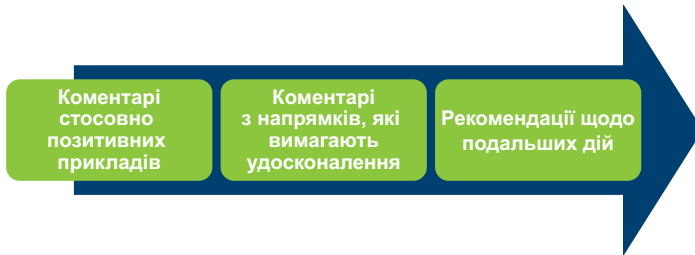
Заповнені анкети переглядаються спочатку у країні з представниками уряду. Мета партнерської перевірки полягає у тому, щоб краще зрозуміти поточну ситуацію, обмінятися думками стосовно прикладів позитивного досвіду та обговорити практичні кроки зі збільшення прозорості, підзвітності та доброчесності у секторі оборони та безпеки.

Кожна партнерська перевірка є спеціалізованою для окремої країни. Рекомендовано, щоб процес заповнення анкети та партнерські оцінки відбувалися за участю Парламенту та громадянського суспільства, включаючи неурядові організації, пресу, навчальні заклади.

Звіт за результатами партнерської оцінки

Звіт партнерської оцінки, підготовлений на основі заповнених анкет та консультацій у столицях держав, які заповнили анкету, підкреслює позитивний досвід та визначає рекомендації до подальших дій. Цей звіт допомагає країнам розробити план заходів в рамках програми з виховання доброчесності ВІ за використання існуючих механізмів ВІ та можливостей НАТО.

Звіт за результатами партнерської оцінки включає три основних напрямки:



План дій

Після закінчення процесу партнерської перевірки, багато країн переходять до розробки національного плану дій. Країнам рекомендовано повністю використати ресурси НАТО, а також інструменти партнерства. Країнам також рекомендовано скористатися досвідом неурядових організацій, зосереджених в їхніх країнах та регіонах. Такий підхід допомагає розбудові місцевих спроможностей, а також підвищенню прозорості.

За можливості, програму ВІ також інтегрують у національні програми та механізми партнерства з НАТО, включаючи Індивідуальну Програму Партнерства, План дій з питань членства, Процес планування та оцінки сил, а для Афганістану – програму з Довгострокового партнерства. Це також включає визначення можливостей для роботи з іншими програмами – такими, як Програми Професійного Розвитку для Грузії та України.

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

... а що ж потім?

Країни, які заповнили анкету та пройшли процес партнерської оцінки, заохочуються до публічного інформування про результати. Ресурси ВІ, включаючи навчання та тренування, допомагають країнам виконати плани та розбудувати національні спроможності.

КОНТРОЛЬНИЙ СПИСОК ПИТАНЬ АНКЕТИ ТА ПАРТНЕРСЬКА ОЦІНКА

1. **Отримання підтримки високого рівня для процесу оцінки.** Важливо, щоб була підтримка у проведенні самооцінки з боку керівництва міністерства оборони та збройних сил. Завдання та рамки процесу визначаються відповідальним за проведення самооцінки доброчесності та погоджуються з міністром, керівником міністерства і командуючим збройними силами. Високопосадова особа повинна бути призначена куратором цього процесу самооцінки.
2. **Визначить одного відповідального за проведення самооцінки.** Одна особа повинна відповідати за анкету, візит команди експертів та за планування подальших кроків.
3. **Створить робочу групу на рівні міністерств.** Працівники групи не повинні бути залучені до цієї роботи весь робочий час, але треба підключити фінансові ресурси та обладнання, визначити та погодити терміни. Робоча група закінчує оформлення анкети та зустрічається після цього для розгляду звіту експертів НАТО.
4. **Заповнить анкету.** Від країни залежить, наскільки широко розповсюджувати анкету серед структур для її заповнення. Наприклад, можливо розіслати окремі розділи по відповідних департаментах міністерств, або можна відправити цілу анкету для того, щоб отримати різні коментарі та відповіді на одне й те саме питання. Можна відправити анкету групам поза межами уряду, таким як неурядові організації та (або) у навчальні заклади для того, щоб отримати різні підходи та погляди. Анкету треба повернути до НАТО принаймні за два тижні до візиту експертів до країни. Країни відповідають за визначення грифу секретності завершеної анкети. Команда експертів НАТО не буде надавати інформацію третій стороні.
5. **Організація інтерв'ю для команди експертів НАТО, які приймають участь у процесі партнерської перевірки.** Візит буде проходити протягом 2-3 днів і буде включати інтенсивні зустрічі. Для того, щоб обговорити відповіді на анкету, зустрічі повинні проводитися на високому рівні. Хоча вибір залежить від рішення країни, рівень присутніх за звичай буде від полковника до бригадного генерала у великій країні. Інтерв'ю повині проводитися як з держслужбовцями, так і з військовим начальством, так і з іншими групами - членами Парламенту, представниками громадських організацій та преси, представниками академічних кіл. Якщо можливо, корисно провести одну велику зустріч з представниками різних кіл для того, щоб ефективно включити різні погляди (див. приклад України нижче.)
6. **Команда експертів НАТО, яка приймає участь у перевірці – звіт за результатами експертної оцінки.** Команда експертів НАТО розробить звіт за результатами експертної перевірки для використання приймаючою країною. Звіт буде включати 1) коментарі щодо позитивних прикладів країни, яка проводить самооцінку, 2) коментарі з напрямків, які вимагають удосконалення і 3) рекомендації стосовно подальших дій. У НАТО готові надати експертів, щоб допомогти міністерству оборони.

Для продовження роботи країнам пропонується використовувати інші партнерські інструменти НАТО - такі, як План дій з питань членства, Процес планування та оцінки сил, Партнерство заради миру та Індивідуальна програм партнерства.

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

Показовий приклад I : Україна – проведення відкритої зустрічі з громадськими організаціями та пресою.

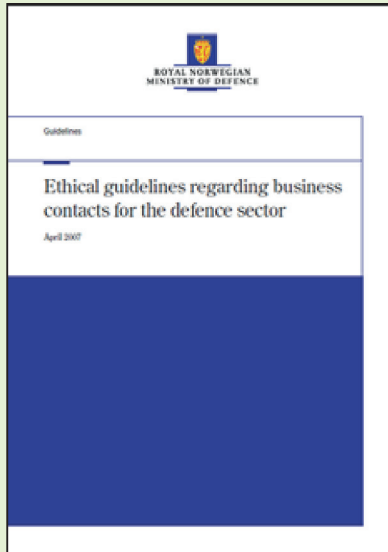
Під час проведення процесу самооцінки 2008 року в Україні, Національна Рада оборони та безпеки України організувала зустріч для того, щоб отримати погляди великої кількості неурядових організацій та інших для інформування делегації експертів з НАТО.

За столом знаходилося близько 30 різних організацій - від журналістів до організацій з боротьби з корупцією, що дало чудову нагоду проінформувати групу експертів про ситуацію у країні, проблеми та можливості рухатися вперед з різних точок зору неурядових та місцевих структур.

Зустріч продемонструвала відкритість та прозорість і була дуже корисним додатком до більш офіційних сесій з політиками, військовим персоналом та урядовими службовцями. Коментарі неурядових організацій були дуже корисними для того, щоб отримати збалансовану точку зору стосовно попередніх презентацій та інтерв'ю.

Показовий приклад II – Норвегія – Посібник

Норвезький процес самооцінки доброчесності у 2008 році показав кілька показових прикладів, включаючи ради з питань оскарження, розвиток процесу електронних закупівель та посібник з етичної поведінки з представниками бізнесу у секторі оборони, який було видано Міністерством оборони та наведено нижче.



Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

ВИЗНАЧЕННЯ ДОБРОЧЕСНІСТЬ

Доброчесність має як технічне, так і моральне значення.

- З технічної точки зору, ми говоримо що «корпус корабля має цілісність», і це означає, що уся система працює добре: обшивка корабля не має дірок та усі частини, які створюють корабель, є цілими та добре функціонують.
- У персональному та моральному сенсі це означає, що робота була зроблена компетентно, чесно і без елементів корупції.

У цьому посібнику, коли ми кажемо про доброчесність, це означає:

- **Особа є доброчесною**, якщо він (вона) робить свою роботу компетентно, чесно та вичерпно.
- **Процес є доброчесним**, якщо він спрацьовує так, як планувалося і без проблем включається у загальну систему, у якій він функціонує.
- **Організація є доброчесною**, якщо роботу зроблено з відповідною підзвітністю, компетентно, комплексно та без використання ресурсів на корумповану та нечесну мету.

КОРУПЦІЯ

Корупція означає «зловживання офіційними повноваженнями для власного збагачення».

Країни часто мають своє визначення корупції, прописане у національному законодавстві. Наприклад, визначення, яке використовується в Україні: 'Корупція – це незаконна діяльність або бездіяльність осіб фізичних або юридичних, уповноважених на виконання функцій держави, спрямована на неправне використання наданих їм повноважень для одержання матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг для себе, третьої сторони або груп.' У Пакістані визначення наступне: 'Корупція включає поведінку з боку офіційних осіб у державному та приватному секторі, за якої вони незаконно збагачують себе або близьких осіб або спонукають інших це зробити з незаконним використанням своєї службової посади.' (Уряд Пакістану, 2002).

Хоча є багато інших визначень корупції, наш досвід показує, що більшість людей знає, що це значить, навіть коли немає формального визначення. Наприклад, у Конвенції Сполучених Штатів з питань боротьби з корупцією, що є основною міжнародною конвенцією у цьому напрямку, немає офіційного визначення корупції, тільки визначення офіційної особи.

Важливо розуміти, що в оборонній сфері існують різні типи корупції. Заходи по боротьбі з корупцією будуть ефективними тільки про повному розумінню цього явища. Анкета поглиблює це розуміння.

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

АНКЕТА

1. ДЕМОКРАТИЧНИЙ КОНТРОЛЬ ТА ЗААНГАЖОВАННІСТЬ

1. Опишіть роль Парламенту у нагляді за структурами оборони, включаючи функції комітету оборони, нагляд та перевірку роботи служб розвідки та нагляд за ключовими призначеннями у сфері оборони.

Питання до розгляду:

- Повноваження парламенту у політиці оборони та прийнятті рішень високого рівня.
 - Склад комітету оборони, їх рівень знань та експертна підтримка.
 - Рівень участі жінок у контролюючій функції комітету оборони.
 - Випадки корупції та доброчесність в оборонних структурах, наприклад, на політичному рівні, військовому рівні та серед держслужбовців.
2. Напишіть, які ще структури входять до системи оборони: такі, як Національна гвардія, Служба охорони Президента, органи розвідки та прикордонні служби. Чи підлягають вони Парламентському контролю? Які у них стосунки з міністерством оборони?

Питання до розгляду:

- Можливість організованої злочинності серед цих сил.
- Незалежність або її відсутність у цих силах.
- Приватні військові контрактники – їхні відносини з міністерством оборони, контроль за їхньою діяльністю та аудит.

Рекомендації: Ми радимо також включати й непрямі відповіді, які ви отримали від інших організацій у структурі оборони.

3. Розкрийте національну політику оборони у вашій країні, включаючи роль Парламенту та комітету з безпеки та оборони, і як вони співпрацюють. Якщо існує визначена політика у сфері оборони, національна стратегія безпеки, або урядові документи політики оборони, будь ласка, напишіть про них. Яким чином видається політика з питань оборони і як її доводять до відома населення?

Питання до розгляду:

- Закони про доступ до інформації у сфері оборони.
 - Доступність ключових документів у сфері політики оборони для громадськості.
4. Розкрийте стосунки міністерства оборони з громадським суспільством, включаючи пресу та неурядові організації. Як часто їх інформують з питань оборони?

Питання до розгляду:

- Висновки громадського суспільства про доброчесність структур оборони.
- Погляди преси на доброчесність структур оборони.
- Загальні думки щодо доброчесності структур оборони (як позитивні так і негативні).

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

2. НАЦІОНАЛЬНІ АНТИКОРУПЦІЙНІ ЗАКони ТА ПОЛІТИКИ

1. Як міжнародні інструменти з питань боротьби з корупцією використовуються у вас в країні?

Питання до розгляду:

- Ратифікація та практичне використання міжнародних угод та конвенцій по боротьбі з корупцією, наприклад, Конвенція ООН проти корупції, Конвенція ОЕСР про боротьбу проти підкупу іноземних посадових осіб у міжнародних ділових операціях, конвенції Ради Європи.
- Механізми моніторингу, наприклад, оцінка ГРЕКО Ради Європи, Робоча група з боротьби з хабарництвом ОЕСР, механізм моніторингу UNCAC.
- Індекси: такі, як Індекс контролю корупції Світового Банку або Індекс сприйняття корупції Transparency International.

2. Які є основні методи та інституції з питань виховання доброчесності та боротьби з корупцією у вашій країні?

Питання до розгляду:

- Національна політика боротьби з корупцією, стратегія, закони та процедури.
- Інституції з розслідування та запобігання корупції – антикорупційні агентства, правоохоронні органи, бюро з питань етики, центри аудиту, структури з відповідності, і т.д.
- Координація заходів з запобігання та розслідування.

3. Опишіть і визначте один з серйозних випадків корупції у вашій країні за останні три роки та санкції, які примінялися.

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

3. АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОБОРОНИ ТА БЕЗПЕКИ

1. Які є напрямки найбільшого ризику хабарництва та корупції у міністерстві оборони та персоналу збройних сил у вашій країні (наприклад, незначні хабарі, витрати, відрядження, призначення на посаду, та ін.) Визначте 6 основних напрямків.

Питання до розгляду:

- Як ви визначите області найвищого ризику? Чи є розуміння того, як ризики корупції впливають на жінок не так, як на чоловіків?
 - Які вже існують заходи зі зменшення ризику корупції та подолання хабарництва?
 - Які санкції можуть примінятися до персоналу, якщо визначено, що вони приймали участь у одному з 6 напрямків корупції?
2. Опишіть рівень відданості до антикорупційних заходів у міністерстві оборони, як заявлено міністром оборони та командуючим генеральним штабом. Яким чином вони інформують про свою політику та настанови внутрішньо у самому міністерстві?

Питання до розгляду:

- Чи існує офіційне положення з питань доброчесності та антикорупційна політика?
 - Чи говорять міністр та командуючий генеральним штабом про питання доброчесності публічно? Якщо так, наведіть приклади.
 - Яким є рівень обізнаності у міністерстві та у збройних силах з питань корупції та доброчесності? Чи проводилися якісь опитування?
 - Дайте приклади практичних зусиль з інформування співробітників міністерства оборони та військовослужбовців збройних сил щодо корупції та принципи доброчесності.
3. Чи існує якась формальна антикорупційна стратегія або план дій у міністерстві оборони та збройних силах? Якщо так, опишіть його завдання, пріоритети та проведення найважливіших реформ.
 4. Якщо існує антикорупційна політика, стратегія чи план дій, опишіть, хто відповідає за його виконання.

Питання до розгляду:

- Чи існує конкретна особа чи відділ, який відповідає за виконання цього документу?
 - Яка ефективність цієї роботи?
5. Які існують інституції та структури з питань виховання доброчесності, боротьби та запобігання корупції? Дайте приклад їхнього успіху.

Питання до розгляду:

- Яка роль антикорупційних радників, внутрішніх та зовнішніх аудиторів, генеральних інспекторів, прокурорів тощо?
- Який рівень співробітництва та обміну інформацією між структурами?
- Які є докази існування рівня довіри серед військових у порівнянні з іншими урядовими структурами? Наприклад, яким є рівень обізнаності військових про національні та міжнародні заходи, наприклад, Міжнародний глобальний барометр корупції Transparency International?

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

6. Опишіть методи та процедури, які існують для того, щоб військові та цивільні особи та персонал збройних сил, могли звітувати про корупцію.

Питання до розгляду:

- чи заохочують військових керівників та військовослужбовців збройних сил доповідати про можливі випадки корупції? Опишіть, як це відбувається.
- Чи існують гарячі лінії для викривачів про хабарі та корупцію усередині організації?
- Які існують механізми захисту викривачів, як добре вони працюють, рівень їх використання? Наскільки добре інформують персонал про ці механізми?
- Чи інформують жінки, які працюють у цьому секторі, про корупційні практики, які впливають на їхню роботу та роботу інших та чи є якісь конкретні механізми для їхнього захисту?
- Яка роль преси у висвітленні корупції?

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

4. ПЕРСОНАЛ – ПОВЕДІНКА, ПОЛІТИКА, НАВЧАННЯ ТА ДИСЦИПЛІНА

Необхідні стандарти поведінки персоналу

1. Опишіть Кодекс поведінки персоналу міністерства оборони (військових, держслужбовців, цивільних працівників), які корупційні ризики описані? Будь-ласка додайте відповідні документи.

Питання до розгляду:

- Які існують нормативні акти стосовно хабарів, подарунків та гостинності, конфлікту інтересів, заходів в період після припинення служби, та ін.?
 - Як розповсюджується Кодекс Поведінки?
 - Чи є основою нормативів код етики чи цінностей, і якщо так, як цей кодекс включено до нормативних актів, як про нього інформують?
 - Які існують поради щодо підтримки та контекстуалізації кодексу поведінки?
 - Чи існує різниця для військових та цивільних працівників, чи правила однакові для усіх?
 - Чи приділяється особлива увага тим, хто працює у сфері оборонних закупівель чи у фінансовому та комерційному управлінні?
2. Наведіть приклади того, хто і як карає за порушення цього кодексу. Опишіть коротко три випадки, які трапилися у Вашій країні за останні два роки. Чи були випадки порушення кодексу поведінки, які включали насильство над жінками чи експлуатацію жінок?
 3. Коротко опишіть процес оцінки персоналу, включаючи частоту звітів, процес зворотного зв'язку та інформування і як розглядалися питання персональної доброчесності та політичної діяльності.

Питання до розгляду:

- Призначення за принципом заслуг – як розміщуються оголошення стосовно прийому на роботу, чи є місце для фаворитизму і якщо так, як це впливає на кар'єрний ріст та набір на роботу жінок і т.д.
- Чи ведеться гендерна статистика кар'єрного росту?
- Чи проводиться регулярне навчання персоналу з питань боротьби з корупцією?
- Чи включається навчання з виховання доброчесності у навчальний процес у військових навчальних закладах?
- Яка частота та статевий відсоток ротації персоналу на позиціях, де можлива корупція?
- Як персонал заявляє про корпоративну гостинність, подорожі, витрати на відрядження тощо?

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

Виплата зарплати

4. Опишіть механізм виплати заробітної плати та інших виплат особам, підкреслюючи які методи аудиту та прозорості використовуються регулярно, а також процедуру публікації даних аудиту.

Питання до розгляду:

- Чи відома точна кількість персоналу, як військового, так і цивільного, який отримує заробітну плату, чи отримують вони зарплату вчасно та точно?
- Чи друкуються у вас в країні дані щодо заробітної платні для різних цивільних позицій та для військових звань?
- Чи виплачуються вчасно цивільні та військові пенсії?
- Чи є статистичні гендерні дані щодо виплати заробітної платні?
- Чи відокремлено командування від відповідальних за виплату заробітної платні?

Порушення антикорупційної політики та положень.

5. Опишіть процес покарання за випадки корупції і дисциплінарні покарання військових, цивільних осіб та компаній, що приймають участь у тендерах.

Питання до розгляду:

- Наскільки активним є процес?
 - Якою є роль військових судів та чи є вони відкритими для громадськості?
 - Чи є випадки, які включають незаконні та корумповані дії, які є направленими проти жінок та які були приведені до покарання?
6. Наведіть деталі розміру покарання або санкцій для військового персоналу та персоналу, залученого до роботи у оборонному секторі, за хабарництво та корупцію у Вашій країні за останні три роки. Напишіть, чи були судові рішення оголошені публічно і яким чином.
 7. Надайте деталі щодо судових переслідувань оборонних компаній у вашій країні за останні три роки.
 8. Опишіть як національний офіс аудиту або антикорупційний офіс контролюють роботу в оборонних структурах у Вашій країні.
 9. Якщо національні норми безпеки дозволяють затримати чи зупинити активне розслідування випадку корупції, опишіть яких треба дотримуватися процедур для виправдання цього.

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

5. ПЛАНУВАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ БЮДЖЕТУ

Планування закупок

1. Коротко опишіть процес планування закупок, включаючи часовий цикл та який ключовий персонал залучено та які департаменти долучаються.
2. Опишіть ключові критерії для оборонних закупівель у вашій державі (наприклад, національні потреби для бойових операцій, вимоги НАТО, технологічна модернізація, тощо).

Формування бюджету

3. Опишіть процес подачі бюджету оборони до Парламенту, включаючи ключові аспекти витрат та критерії їх визначення. Чи обговорюється це у Парламенті? Чи друкується бюджет щорічно?
4. Крім бюджету, централізовано виділеного урядом, що є основними джерелами оборонного бюджету, включаючи продаж надлишкового майна, обладнання та інших активів?
5. Яким є процес громадських слухань щодо бюджету міністерства оборони у Вашій країні та чи висвітлює преса регулярно це питання?
6. Чи надруковано детальний минулорічний бюджет та список витрат міністерства оборони за минулий рік? Якщо так, наскільки він є детальним? Чи часто витрати перевищують бюджет? Чи робляться поточні звіти щодо бюджетних витрат, і якщо так, як часто протягом року?
7. Опишіть процес аудиту витрат міністерства оборони, включаючи цикл аудиту, опублікування результатів, парламентський нагляд та контроль з боку інших структур. Чи проводиться окремий аудит найбільших проєктів? Якщо ні, то поясніть чому.

Продаж, знищення та лізинг активів

8. Поясніть процес продажу, знищення та лізингу активів, разом з тим, які у системи є сильні та слабкі сторони.

Питання до розгляду:

- Процедури для активів, які включають обладнання, нерухоме майно, лом тощо.
- Процес оцінки та управління продажем надлишків майна та кроки з забезпечення доброчесності цього процесу.
- Чи розкриваються прибутки від продажу майна щорічно на рахунках міністерства? Якка організація отримує прибуток і для чого його можуть використовувати?

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

6. ВІЙСЬКОВІ ОПЕРАЦІЇ

1. Чи існує війсьова доктрина, яка розглядає питання корупції на мирний час та на час військового конфлікту? Чи існує військова доктрина стосовно того, як боротися з корупцією, як на стратегічному рівні командування, так і на рівні польових командирів?
2. Чи розуміють командири усіх рівнів, з якими корупційними моментами вони можуть зіштовхнутися під час розгортання?

Питання до розгляду:

- Чи отримали командири усіх рівнів навчання з цієї тематики?
 - Чи існує підтримка на стратегічному рівні?
 - Чи є механізми нагляду?
 - Чи існують навчальні модулі?
3. Які є механізми захисту від ризику корупції як для прискореного так і для звичайного процесу закупівель – включаючи місцеві контракти та закупівлі – у середовищі військового конфлікту? Чи існують спеціальні процеси прискорених закупівель? Якщо так, чи аналізували їх стосовно захисту від корупції?
 4. Чи організація розуміє, які корупційні ризики можуть виникнути під час розгортання?

Питання до розгляду:

- Чи існує пам'ятка з цієї тематики?
- Чи є на польовому рівні чітка вказівка для військ - національних, коаліційних, місцевих та місцевої влади, включаючи поліцію, суддів та місцевий уряд, стосовно етичної поведінки?
- Чи існують механізми нагляду?
- Чи існують навчальні модулі?
- Чи існують професіонали – такі, як військові аудитори, які можуть проводити моніторинг ризику корупції у польових умовах? Чи отримали вони відповідне навчання? Чи включають їх в операційні планування?

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

7. ЗАКУПІВЛІ

Закупівлі – законодавство

1. Опишіть список законів у вашій країні, які стосуються суто військових та оборонних закупівель.
2. Опишіть виключення – разом з поясненням чому – для будь-яких товарів та послуг, які не включені до загального законодавства з закупівель.

Закупівлі – організація та реформи

3. Коротко опишіть, хто є відповідальним за закупівлі у міністерстві оборони та збройних силах. Чи процес закупівель організовано через центральний офіс закупівель, чи він проводиться окремо у кожному роді військ та міністерстві?
4. Опишіть повний цикл оборонних закупівель при виконанні контракту – включаючи різні підходи у міністерствах та департаментах, разом з сильними та слабкими сторонами системи.
5. Опишіть механізм нагляду за закупівлями, його сильні та слабкі сторони.

Питання до розгляду:

- Які є правила ротатії персоналу на позиціях, що можуть бути вразливими?
- Які є правила декларування активів та подарунків, які були отримані додатково до заробітної платні?
- Які є правила декларування конфлікту інтересів – чи це стосується усіх звань?
- Чи підлягає функція закупівель періодичним та вибірковим перевіркам на доброчесність та етику?

Закупівлі – тендерні ради, специфікації обладнання та послуг, процес подання тендерної заявки

6. Опишіть механізми для визначення специфікації обладнання, включаючи процес прийняття рішень.
7. Опишіть процеси, які визначають, які закупки є «оперативно необхідними» та «одноджерельними» та дайте відсоток кожної категорії – з цифрами та вартістю – у порівнянні із звичайним процесом закупівель.

Питання до розгляду:

- Механізм прийняття рішень;
- Який відсоток закупівель у вашій країні є одноджерельним (або таким, який відбувався без інших заявок)?
- Які існують механізми запобігання принципу формулювання тендерної заявки під одного постачальника?
- Чи існує законодавство, яке обмежує ці принципи?
- Чи використовується система внутрішніх тендерів чи система порівняння?

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

8. Опишіть склад, функції, відповідальність та механізм роботи тендерної комісії.

Питання до розгляду:

- Які вимоги та необхідний об'єм протоколу засідань.
- Кваліфікації та рівень підготовки членів тендерної комісії.
- Правила та кодекс поведінки для членів тендерної комісії, сильні та слабкі сторони.
- Гендерний баланс чи його відсутність.

9. Опишіть процес публікації усіх планів закупівель – як секретних, так і не секретних.

Питання до розгляду:

- Яка частина потенційних закупок у галузі оборони доводиться до відома громадськості - вартість, кількість?

10. Опишіть процес закупівель, підкреслюючи сильні та слабкі сторони системи.

Питання до розгляду:

- Оцінка проведення тендеру.
- Визначення виконавців контракту.
- Механізми підписання контракту.
- Процес подачі заявки про конфлікт інтересів учасників.
- Процес аудиту.
- Якщо закупівлі є надзвичайно високої ціни, чи існує додатковий процес перевірки доброчесності в цьому питанні? Будь-ласка, опишіть.
- Який відсоток підписання контрактів проводиться через використання системи електронних закупівель і які процедури для цього використовуються?

11. Опишіть механізми для визначення контролю якості за товарами та послугами, які отримані за контрактом і визначте, які існують процедури, коли товар чи послуги не відповідають специфікації.

Закупівлі – особливі теми

12. Опишіть використання агентів та посередників під час процесу закупівель, як забезпечується перевірка їхньої доброчесності, визначте сильні та слабкі сторони цього підходу.

Питання до розгляду:

- Процедури перевірки агентів.
- Існування політик щодо необхідної поведінки агентів.

13. Опишіть використання компенсацій, якщо такі є, під час процесу закупівель.

Питання до розгляду:

- Як визначаються вимоги стосовно компенсацій у вас в країні.
- Оцінка пропозицій компенсацій під час тендерного процесу.
- Оцінка та моніторинг компенсацій після визначення учасників контракту.
- Опишіть конкретні заходи обмеження ризику корупції при компенсаціях.

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

8. РОБОТА З ОБОРОННИМИ КОМПАНІЯМИ ТА ІНШИМИ ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ

1. Опишіть механізми, які міністерства та інші офіційні організації, особливо агентства з закупівель, використовують для того, щоб співпрацювати та сплачувати комерційні компанії, визначте сильні та слабкі сторони процесу.
2. Опишіть дії міністерства оборони з допомоги компаніям у підвищенні стандартів доброчесності та боротьби з корупцією та результати цього процесу.
3. Чи треба компаніям, які приймають участь у тендері, мати програму етичної поведінки для того, щоб подавати заявки на роботу? Опишіть процеси та механізми, коли компанії не відповідають стандартам.

Питання до розгляду:

- Чи існує різниця у підходах до місцевих та іноземних компаній у сфері етики та відповідності нормам?
 - Як робиться перевірка компаній?
 - Використання процедур чорного списку, виключення зі списку постачальників – хто відповідає за визначення та поновлення цієї інформації?
4. Який процес використовується для оголошення майбутніх закупівель у вас у країні?

Питання до розгляду:

- Цикл планування і закупівель та документи які для цього використовуються.
 - Чи існує різниця у процедурах інформування закордонних та місцевих компаній?
5. Опишіть механізми та процеси оскарження процесів закупівель, включаючи приклади попередніх скарг та результати оскарження.

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

9. ПИТАННЯ, ЯКІ Є СПЕЦИФІЧНИМИ ДЛЯ КРАЇНИ

Ця частина залишається незаповненою, поки країна проходить процес самооцінки. Команда експертів НАТО, яка працює з анкетами самооцінки, заповнить цю частину анкети пізніше.

Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі

ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ

Для отримання додаткової інформації стосовно заповнення анкети самооцінки, звертайтеся до:

пані Бенедикт Борель

Координатор Програми НАТО з виховання доброчесності

Директорат НАТО з оборонних інституцій та нарощування потенціалу

Операційний відділ

Штаб-квартира НАТО

Email: borel.benedicte@hq.nato.int

Email: building-integrity@hq.nato.int

Для додаткової інформації стосовно Програми НАТО

з виховання доброчесності, перейдіть, будь ласка, за посиланнями:

Офіційна сторінка НАТО, розділ Виховання доброчесності:

https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_68368.htm

Офіційна сторінка Програми НАТО з виховання доброчесності:

<https://buildingintegrity.hq.nato.int/>

LinkedIn: NATO Building Integrity

