

Перечень коррупционных рисков, выявленных по итогам внутреннего анализа коррупционных рисков в 2026 году в НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»

1. Анализом Положения о формировании и ведении реестра «зеленых» технологий и проектов отечественных производителей и поставщиков «зеленых» технологий, проектов и оборудования установлено, что у членов Комиссии по отбору имеется возможность создания условий для лоббирования интересов отдельных заявителей и включения в Реестр проектов, не соответствующих критериям «зеленых» технологий.

2. Анализ пункта 162 Регламента работы по управлению персоналом показал, что имеется возможность выборочного подхода при предоставлении дистанционного формата работы отдельным работникам, отсутствием единых оснований и критериев принятия решений, а также риск возникновения привилегированных условий труда.

3. Установленный пунктом 168 Регламента порядок уведомления «в первый день отсутствия» создает риск несвоевременного выявления факта отсутствия работника и непринятия своевременных мер реагирования.

4. В пунктах 230 и 231 Регламента имеется наличие нескольких последовательных этапов согласования и отсутствие резервного времени, создающие условия для искусственного затягивания процедуры рассмотрения материалов, что может привести к неприменению дисциплинарного взыскания по формальным основаниям, а также способствовать выборочному подходу при рассмотрении аналогичных случаев.

5. В подпункте 4) пункта 11 Положения о Кадровом комитете отсутствие четких процедур и критериев создают условия для субъективного подхода при выборе физических лиц, предоставления необоснованных преимуществ отдельным лицам, а также возникновения конфликта интересов при принятии решений членами кадрового Комитета.

6. Пункт 241 Регламента устанавливает возможность досрочного снятия дисциплинарного взыскания без определения минимального срока его действия, что могут способствовать возникновению конфликта интересов, субъективному принятию решений, нивелировать дисциплинарный и превентивный характер взыскания.

7. В ходе анализа главы 4 Регламента, регулирующей порядок поиска, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности Общества установлено, что отсутствует требование о ведении единого учета поступивших заявок и фиксации информации о дате и времени поступления документов кандидатов на вакантную должность, что снижает прозрачность конкурсных процедур и затрудняет последующий контроль.

8. Пункте 24 Правил оплаты труда, премирования и социальной поддержки работников нет прозрачных механизмов установления должностного оклада, что создает риск необоснованного определения размера оплаты труда и возникновения трудовых споров.

9. Анализом Пункта 26 Правил оплаты труда установлено, что норма, предусматривающая отсутствие прозрачного и регламентированного механизма рассмотрения вопроса об изменении должностного оклада, создает условия для конфликта интересов и непрозрачности кадровых и финансовых решений.

10. В ходе анализа раздела 6 Правил оплаты труда, регулирующего порядок премирования административных/управленческих работников Общества установлено, что отсутствие обязательного финансового обоснования может создавать условия для субъективного подхода при принятии решений о премировании, выборочного применения стимулирующих выплат, а также предоставления необоснованных преимуществ либо ограничений отдельным работникам.

11. Анализом пункта 5 Правил оценки эффективности деятельности работников установлено, что возможность произвольного определения отчетного периода может создавать неравные условия оценки работников и способствовать предоставлению необоснованных преимуществ отдельным лицам.

12. Пункте 16 Правил оценки эффективности деятельности работников установлено, что использование неопределенных и субъективных формулировок создает условия для произвольного толкования нормы, субъективного подхода при оценке работников, а также возможности формирования предвзятого отношения к отдельным работникам.

13. В рамках анализа коррупционных рисков, с учетом концентрации юридических, кадровых, закупочных и административных функций в одном структурном подразделении установлено, что текущая организационная модель может формировать отдельные комплаенс и операционные риски (*Повышенная зависимость от одного сотрудника (key person risk)*).

14. Анализом пунктов 44 и 45 Положения о Службе внутреннего аудита отмечается наличие коллизии между Типовым положением об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора и Положением о Службе внутреннего аудита, которые затрудняют применительный процесс и позволяют применять нормы, выгодные одному из участников отношения, что существенно повышается вероятность совершения коррупционных правонарушений.

Руководитель Службы комплаенс

Е. Хайруллин