

ЗВІТ
про роботу Сектору з питань доброчесності та запобігання корупції
департаменту “Адміністрація міського голови”
за 2025 рік

Сектор з питань доброчесності та запобігання корупції департаменту “Адміністрація міського голови” Львівської міської ради (надалі - Сектор), є уповноваженим підрозділом Львівської міської ради (надалі - ЛМР) з питань запобігання та виявлення корупції. Основні функції Сектору визначені положеннями ч. 6 ст. 13-1 Закону України “Про запобігання корупції”, та положенням про Сектор.

Сектором щоденно проводиться робота зі структурними підрозділами ЛМР, а також здійснюється співпраця (взаємодія) із зовнішніми акторами, такими як: Національне агентство з питань запобігання корупції (надалі - НАЗК), управління стратегічних розслідувань Національної поліції, The Group of States against Corruption - «Група держав проти корупції» (надалі - GRECO), Таврійський національний університет ім. В. Вернадського (надалі - ТНУ), громадська організація “Захист держави”, тощо.

Робота всередині системи виконавчих органів ЛМР переважно спрямована на превенцію недоброчесної поведінки, зокрема такої, що порушує антикорупційне законодавство України. Це досягається шляхом підвищення рівня правової обізнаності посадових осіб і працівників виконавчих органів ЛМР, а також комунальних підприємств, установ та організацій.

Окремим напрямом є надання методичної допомоги з організації та проведення службових розслідувань, підготовка і розповсюдження шаблонів документів, а також підтримка у підготовці та поданні електронних декларацій.

Крім того, здійснюється допомога у налагодженні системи контролю та проведення аналізу робочої атмосфери у трудових колективах структурних підрозділів з подальшим наданням відповідних рекомендацій.

1. Навчальна та просвітницька діяльність серед працівників ЛМР

Одним із пріоритетних напрямків роботи Сектору у звітному періоді - систематичне підвищення рівня культури доброчесності, зокрема через підвищення рівня правової обізнаності посадових осіб ЛМР та працівників комунальних підприємств, установ та організацій.

Загалом проведено 17 навчань у якому взяло участь 428 учасників

Процес навчання охоплював як новопризначених, так і досвідчених посадових осіб структурних підрозділів ЛМР.

Навчання охоплювало такі тематики як: Кодекс етичної поведінки, конфлікт інтересів, декларування, викривачі корупції, канали сповіщення про неетичну поведінку та поведінку що порушує антикорупційне законодавство, аналіз корупційних ризиків.

17 січня спільно з Офісом з управління персоналом було розпочато серію тренінгів. Зокрема, було проведено комплексне навчання для 30 працівників Управління «Служба у справах дітей». Ключовими темами стали практичне застосування Кодексу етичної поведінки, врегулювання конфлікту інтересів та механізми захисту викривачів. Варто зазначити, що співпраця з цим управлінням

мала системний характер: 19 вересня відбувся додаткове навчання, де учасники перейшли від теорії до практики, розбираючи реальні кейси та етичні дилеми.

Окрему увагу було приділено працівникам установ культури.

У період з 23 по 30 вересня було організовано разом з управлінням культури, офісом управління персоналом та проведено серію навчань з керівним складом народних домів, музеїв, театрів та мистецьких шкіл, підпорядкованих Управлінню культури. Понад 70 учасників пройшли навчання щодо виявлення, повідомлення та врегулювання конфлікту інтересів, що є критично важливим для забезпечення довіри громади до закладів культури та було необхідним, у зв'язку з великою кількістю виявлених правопорушень.

З метою мінімізації корупційних ризиків та формування професійної команди з високими моральними якостями, Сектором було забезпечено системну перевірку осіб, які претендують на зайняття посад у виконавчих органах Львівської міської ради. Особливий акцент було зроблено на перевірці кандидатів на керівні посади, оскільки саме ці особи приймають ключові рішення та розпоряджаються ресурсами громади. Процедура включала аналіз інформації щодо ділової репутації, активності у соціальних мережах, прихованої індивідуальної підприємницької діяльності, можливих майнових розбіжностей, наявності потенційного або реального конфлікту інтересів, а також дотримання інших вимог Закону України «Про запобігання корупції». Завдяки цьому вдалося попередити можливі ризики при призначенні на посади та забезпечити відповідність кандидатів високим стандартам служби.

Також протягом року на постійній основі проводилися лекції для новопризначених працівників ЛМР на тему «Основи доброчесності в органах місцевого самоврядування та Кодекс етичної поведінки». Це дозволило забезпечити розуміння єдиних стандартів доброчесності з перших днів роботи нових колег.

Інноваційним підходом до просвітництва стало проведення «English Speaking Club» щодо основних функцій Сектору, каналів сповіщення про протиправну та неетичну поведінку, та розбір кейсів з виявлення, повідомлення та врегулювання конфлікту інтересів. Це дозволило обговорити антикорупційні принципи та функції Сектору англійською мовою, залучивши колег з різних департаментів у нестандартному інтерактивному форматі.

Прагнучи дотримуватися високих стандартів у кадровій політиці, Сектором було проведено «Дослідження стану рівності прав чоловіків та жінок, що працюють у виконавчих органах Львівської міської ради». Метою цього дослідження сав аналіз поточної ситуації щодо відчуття посадових осіб ЛМР щодо реалізації прав у ЛМР жінок та чоловіків, виявлення можливі диспропорції та оцінки умови праці для всіх співробітників. Дослідження проводилось на основі результатів опитування посадових осіб, у якому взяло участь 713 осіб.

Особливістю цього річного моніторингу став його порівняльний характер. Оскільки аналогічне дослідження проводилося два роки тому, це дало змогу Сектору не лише зафіксувати поточні показники, а й простежити динаміку змін. Результати дослідження стануть основою для розробки рекомендацій, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання та професійної реалізації, незалежно від статі.

Результат дослідження наразі оформлюється та буде презентований керівництву у першому кварталі 2026 року.

Кірім роз'яснень по застосування антикорупційного законодавства посадовим особам ЛМР, було надано також 3 роз'яснення депутатам ЛМР щодо наявності чи відсутності в них конфлікту інтересів.

Складано навчальний курс та запущено у співпраці з Офісом управління персоналом на освітній платформі "Collaborator": Кодекс етичної поведінки: практичний курс для працівників Львівської міської ради та її підрозділів - як запорука прозорості, підзвітності та доброчесності.

Здійснювалось аналіз кадрових документів із подальшим їх візуванням щодо 1008 осіб.

2. Супровід кампанії декларування

Звітний період характеризувався активною роботою щодо забезпечення своєчасного та правильного подання декларацій особами, уповноваженими на виконання функцій місцевого самоврядування.

Для оптимізації цього процесу Сектором було проведено попереднє опитування, у якому взяли участь 240 працівників. На основі отриманих результатів було сформовано адаптовану програму навчальних заходів.

У першому кварталі 2025 року Сектор реалізував інформаційну кампанію:

- Проведено загальне онлайн-навчання на платформі Zoom, до якого долучився 101 учасник.
- Організовано 7 групових консультацій з покрокового заповнення декларацій для 44 осіб.
- Надано персональні консультації 215 працівникам.
- Розроблено та поширено 6 щотижневих інформаційних дайджестів з роз'ясненнями щодо кожного розділу декларації.

Завдяки цим заходам вдалося мінімізувати кількість технічних помилок у деклараціях та підвищити рівень правової обізнаності декларантів.

3. Співпраця з молоддю та навчальними закладами

У 2025 році Сектор активно взаємодіяв зі студентською молоддю, формуючи нове покоління відповідальних громадян та потенційних майбутніх посадовців.

У березні та травні відбулися гостьові лекції для учасників курсу «Юний посадовець», організованого Відділ промоції Львова департаменту "Адміністрація міського голови". Під час зустрічі з учасниками курсу обговорювалися питання моральних суджень та щоденних етичних виборів та ролі етичної поведінки у побудові кар'єри.

9 квітня - проведена відкрита лекція для студентів та викладачів Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського (надалі - ТНУ) на тему "Етика у професійному середовищі"

Для продовження та укріплення співпраці між Департаментом "Адміністрація міського голови" та Таврійським національним університетом ім. В.І. Вернадського, укладений Договір про співпрацю. В рамках виконання умов цього договору:

11 листопада представники Сектору взяли участь у ІХ Науково-практичній конференції (організований та проведений ТНУ), виступивши з доповіддю щодо формування інститутів доброчесності Криму у пост окупаційний період; метою було поділитися досвідом та професійним баченням побудови інститутів

доброчесності та запобігання корупції на рівні місцевого самоврядування за умови деокупації окремих територій України.

18 листопада для студентів першого курсу ТНУ було проведено відкриту лекцію на тему «Наслідки академічної недоброчесності (списування) для особистісного розвитку та суспільства». Метою заходу було формування нульової толерантності до зловживань ще на початку навчання.

Окрім зазначеного, у співпраці з Офісом управління персоналом забезпечено наставництво 2 учасників програми стажування “Перший кар’єрний крок”.

4. Міжнародна співпраця та рейтинги прозорості

Важливим напрямом діяльності у звітному періоді стало підвищення професійного рівня працівників Сектору шляхом вивчення та застосування міжнародного досвіду. За поданням Національного агентства з питань запобігання корупції завідувач Сектору було акцептовано як міжнародного експерта GRECO для участі у 6-му раунді оцінювання «Preventing corruption and promoting integrity at the sub-national level».

У період 20–21 березня 2025 року завідувач Сектору взяв участь у дводенному навчанні для експертів 6-го раунду GRECO (The Group of States against Corruption), під час якого було здобуто практичні навички оцінювання систем доброчесності та запобігання корупції у державних і регіональних органах, опрацьовано навчальні кейси відповідно до процедур GRECO, а також представлено досвід України та міста Львова щодо функціонування механізмів доброчесності та антикорупційної політики.

Крім того, головна спеціалістка Сектору Зубик Соломія у період з 4 по 12 жовтня пройшла тижневе стажування у Федеративній Республіці Німеччина, у межах якого було вивчено систему підготовки публічних службовців у федеральній землі Мекленбург-Передня Померанія, організацію навчального процесу у FHöVPR M-V, а також моделі антикорупційної роботи у Державній канцелярії землі та міській раді Гюстрова. За результатами стажування встановлено доцільність проведення аналізу функцій уповноважених із запобігання корупції та ефективності формальних інструментів (опитувальники, адміністративні процедури), перегляду чисельності уповноважених з урахуванням обсягу їх обов’язкових повноважень, а також вивчення можливості адаптації посади Офіцера з рівних можливостей і посилення етичної відповідальності посадовців на основі веберівської моделі бюрократії.

Вагомою складовою діяльності Сектору у 2025 році стала системна робота над підвищенням позицій Львова у рейтингах прозорості та підзвітності. Після оприлюднення результатів «Рейтингу прозорості 100 міст» за 2024 рік, де Львів посів 4 місце, Сектором було проведено глибокий аналіз складових оцінювання.

Працівники Сектору детально опрацювали кожен індикатор методології Transparency International Ukraine, за яким оцінювалася діяльність муніципалітету. Метою цього аналізу було виявлення «слабких місць» - сфер, де критерії прозорості виконувались не в повному обсязі. За результатами моніторингу було сформовано та направлено перелік рекомендацій для профільних виконавчих органів ЛМР.

Окрім опрацювання наявних результатів оцінювання, Сектор застосував проактивний підхід до планування діяльності на середньострокову перспективу. Усвідомлюючи, що вимоги до прозорості та підзвітності діяльності органів

місцевого самоврядування є динамічними та мають тенденцію до постійного ускладнення, працівники Сектору здійснили прогнозування можливих індикаторів, які потенційно можуть бути включені до методологій оцінювання у 2025-2026 роках.

Водночас суттєвим викликом стало те, що замість традиційної програми оцінювання «Прозорі міста» Transparency International Ukraine у 2025 році було запроваджено новий інструмент - Європейський індекс прозорості міст, особливістю якого є відсутність попереднього розкриття методології дослідження та критеріїв оцінювання з боку організаторів. Така методологічна невизначеність ускладнювала підготовку виконавчих органів до оцінювання та створювала ризики фрагментарного реагування.

З огляду на це Сектор обрав самостійний аналітичний підхід до формування орієнтирів прозорості. Зокрема, за основу було взято: вимоги до прозорості та підзвітності муніципалітетів, прямо передбачені чинним законодавством України; аналогічні індикатори та критерії, які застосовувалися Transparency International Ukraine у попередніх періодах оцінювання.

На основі цього аналізу Сектор сформував перелік очікуваних вимог та інструментів прозорості і завчасно направив їх до відповідних виконавчих органів Львівської міської ради з метою підготовки, адаптації внутрішніх процесів та мінімізації ризиків невідповідності майбутнім критеріям оцінювання.

5. Інше

Крім зазначеного у звітному періоді Сектором було проведено аналіз реалізації контрольних функцій які має здійснювати Управління культури по відношенню до закладів культури.

За результатами проведеного аналізу та з метою посилення персональної відповідальності керівників комунальних установ, Сектором було розроблено шаблон контракту з директорами закладів культури. Нова редакція документу містить чіткіші вимоги до добросовісності та оновлені антикорупційні застереження, що дозволяє мінімізувати ризики зловживань та забезпечити прозорість у прийнятті управлінських рішень. А також створена (у співпраці з керівниками відділів Управління) та запропонована керівниці Управління культури зведена таблиця функцій контролю за закладами культури. Продовження роботи по імплементації напрацьованих інструментів, очікується у січні 2026 року.

6. Кількісні показники діяльності Сектору

Упродовж 2025 року Сектором:

- розглянуто 67 звернень громадян
- опрацьовано 4 запити на доступ до публічної інформації;
- отримано 3 повідомлення з Єдиного порталу повідомлень викривачів;
- надано 215 консультацій з питань електронного декларування;
- здійснено перевірку 20 кандидатів на відповідність вимогам добросовісності;
- подано до Національного агентства з питань запобігання корупції 61 повідомлень щодо неподання та/або несвоєчасного подання посадовими особами електронних декларацій;

- забезпечено участь у роботі 9 конкурсних комісій із заміщення вакантних посад;
- взято участь у проведенні 16 службових розслідувань;
- проведено загальне онлайн-навчання на платформі Zoom за участю 101 особи;
- проведено 9 навчань з доброчесності для посадових осіб
- організовано 7 групових консультацій з покрокового заповнення електронних декларацій для 44 осіб;
- розроблено та поширено 6 щотижневих інформаційних дайджестів з роз'ясненнями;
- проведено 5 лекцій лекцій назовні.