



НАЦІОНАЛЬНЕ АНТИКОРУПЦІЙНЕ БЮРО УКРАЇНИ

НАКАЗ

«__» _____ 20__ року

№ _____

Про затвердження Порядку оцінювання результатів службової діяльності працівників Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань Національного антикорупційного бюро України

З метою забезпечення оцінювання результатів службової діяльності працівників Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань Національного антикорупційного бюро України, керуючись пунктом 5 частини першої статті 8 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України»,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Порядок оцінювання результатів службової діяльності працівників Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань Національного антикорупційного бюро України (далі – Порядок), що додається.

2. Керівнику Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань (Лобач І.А.) організувати оцінювання результатів службової діяльності працівників Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань.

3. Управлінню комунікацій та зовнішніх зв'язків (Головацький Г.Г.) оприлюднити цей наказ на офіційному вебсайті Національного бюро.

4. Відділу документообігу (Асанова Л.М.) ознайомити з цим наказом Першого заступника Директора Національного бюро, заступника Директора Національного бюро з питань цифрового розвитку та цифрових трансформацій, керівників Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань, Підрозділу детективів організаційно-аналітичного забезпечення та стратегічного розвитку, головних підрозділів детективів, Підрозділу детективів з фінансових розслідувань.



5. Контроль за виконанням цього наказу покласти на Першого заступника
Директора Національного бюро Гюльмагомедова Д.О.

Директор

Семен КРИВОНОС

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Національного

антикорупційного бюро України

від «__» _____ 2026 року № ____

ПОРЯДОК оцінювання результатів службової діяльності працівників Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань Національного антикорупційного бюро України

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Порядок визначає процедуру та методологію оцінювання результатів службової діяльності детективів, старших детективів, старших детективів – керівників відділів, які входять до структурних підрозділів Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань (далі – Управління) та перебувають на посадах осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро України.

Оцінювання результатів службової діяльності головних спеціалістів та інших працівників Управління, які перебувають на посадах державної служби, здійснюється відповідно до Закону України «Про державну службу».

2. Дія цього Порядку не поширюється на працівників та керівника Відділу детективів з організації проектної роботи Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань.

3. У цьому Порядку нижченаведені терміни та скорочення вживаються у такому значенні:

адміністрування оцінювання – систематична діяльність працівників та керівників відділів, спрямована на збір, валідацію та накопичення відомостей про результати службової діяльності працівників за визначеними функціональними напрямками з метою формування рейтингової оцінки відповідно до умов цього Порядку;

індекс задоволеності ініціатора – кількісний показник (оцінка), що формується на основі зворотного зв'язку від зовнішніх ініціаторів завдань (підрозділів детективів Національного бюро) щодо якості, повноти та корисності підготовленого аналітичного продукту, зафіксований у системі управління кримінальними даними та інформацією (далі – СУКДІ) або отриманий через систему електронного документообігу «АСКОД»;

ініціатор (ініціатор завдання) – визначений у встановленому порядку працівник або керівник підрозділу детективів Національного бюро, який у межах здійснення досудового розслідування або оперативно-розшукової діяльності ініціює перед Управлінням виконання інформаційно-аналітичного завдання, доручення чи запиту та є безпосереднім одержувачем результатів проведеної аналітичної роботи;

керівник відділу – старший детектив – керівник Першого, Другого та Третього відділів детективів кримінального аналізу, Відділу детективів з супроводу фінансових розслідувань, Відділу детективів з економічних досліджень та Відділу детективів з цифрових розслідувань та управління кримінальними даними Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань;

ключовий показник ефективності (КПЕ) – визначений цим Порядком критерій, виконання (досягнення) якого у службовій діяльності працівника та керівника відділу є підставою для нарахування балів за встановленою рейтинговою шкалою та відповідно до процедури, визначеною цим Порядком;

оцінювання – визначена цим Порядком процедура формування рейтингової оцінки результатів службової діяльності працівників та керівників відділів;

працівник – детектив або старший детектив, які входять до складу Першого, Другого та Третього відділів детективів кримінального аналізу, Відділу детективів з супроводу фінансових розслідувань, Відділу детективів з економічних досліджень та Відділу детективів з цифрових розслідувань та управління кримінальними даними Управління кримінального аналізу та фінансових розслідувань;

проактивне виявлення – ініціативна інформаційно-аналітична або оперативно-розшукова діяльність працівника, що здійснюється самостійно (без наявності доручень чи запитів ініціаторів), наслідком якої стало здобуття фактичних даних про ознаки кримінальних корупційних правопорушень, підслідних Національному бюро, що стали підставою для внесення відомостей до Єдиного реєстру досудових розслідувань (ЄРДР) або заведення оперативно-розшукової справи (ОРС);

проактивна робота – ініціативна діяльність працівника, що здійснюється поза межами виконання поточних доручень та завдань і полягає у результативному розшуку (встановленні) активів, проведенні стратегічних фінансово-економічних досліджень, розробці та впровадженні інноваційних ІТ-рішень, а також участі в інституційному розвитку Управління (розробці методологій, алгоритмів, проведенні навчання та наставництві);

рейтингова оцінка – індивідуальний кількісний (бальний) показник, який формується за наслідками оцінювання результатів виконання працівником та керівником відділу КПЕ та інших складових оцінювання протягом встановленого звітного періоду;

функціонально тотожні посади – це посади, які, не зважаючи на відмінність у назві, передбачають виконання однакових за змістом завдань, функцій, посадових обов'язків, що збігаються не менш ніж на 70%.

Інші терміни та скорочення вживаються у значенні, передбаченому законодавством України та актами Національного бюро.

4. Метою оцінювання є забезпечення об'єктивного вимірювання результативності роботи працівників та керівників відділів, стимулювання до проактивного виявлення та проактивної роботи, а також вжиття заходів для

підвищення ефективності інформаційно-аналітичного забезпечення досудового розслідування та оперативно-розшукової діяльності як складової досягнення стратегічних цілей Національного бюро у сфері протидії корупції.

5. Основними завданнями системи оцінювання результатів службової діяльності є:

визначення реального рівня результативності службової діяльності керівників відділів, а також ефективності роботи працівників, їхньої виконавської дисципліни та здатності формувати якісний аналітичний продукт;

виявлення потреб у професійному навчанні та розвитку працівників та керівників відділів;

підвищення ефективності службової діяльності та якості виконання завдань;

забезпечення об'єктивного вимірювання показників діяльності щодо проактивного виявлення, участі у фінансових розслідуваннях та розшуку активів;

неухильне дотримання виконавської дисципліни, оптимізації процесів виконання поточних завдань та безперервного професійного розвитку.

6. Сферами застосування оцінювання результатів службової діяльності є:

реалізація єдиних комплексних критеріїв для оцінювання результатів службової діяльності працівників та керівників відділів з урахуванням їх функціонального розподілу (інформаційно-аналітичний супровід досудового розслідування, інформаційно-аналітичний супровід оперативно-розшукової діяльності, інформаційно-аналітичний супровід фінансових розслідувань, проведення фінансово-економічних та цифрових досліджень, реалізація проєктів з інформаційно-аналітичного забезпечення);

створення та накопичення статистичної інформації про службову діяльність структурних підрозділів Управління на базі СУКДІ для цілей її подальшого аналізу, планування навантаження та оптимізації робочих процесів;

формування об'єктивних критеріїв оцінки професійної компетентності працівників та керівників відділів з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо їх заохочення, направлення на підвищення кваліфікації, а також прийняття інших передбачених законодавством кадрових рішень.

7. Організація оцінювання результатів службової діяльності ґрунтується на таких принципах:

об'єктивності та прозорості (мінімізація суб'єктивного чинника шляхом використання верифікованих даних із СУКДІ як виключного джерела для розрахунку базових показників);

добросовісності та достовірності (забезпечення внесення до СУКДІ виключно фактичної інформації щодо обсягу, строків та результатів виконання завдань);

систематичності та автоматизації (безперервне здійснення оцінювання з використанням програмних засобів для алгоритмічного розрахунку балів);

взаємозв'язку із пріоритетами роботи (орієнтація системи оцінювання на проактивне виявлення та проактивну роботу з метою досягнення стратегічних цілей Національного бюро);

забезпечення права на розгляд та перегляд рейтингової оцінки (гарантування можливості оскарження балів та перегляду рейтингової оцінки у визначених цим Порядком випадках).

8. Не підлягає формуванню рейтингова оцінка для працівників та керівників відділів, які працюють на займаній посаді менше шести місяців, а також стосовно яких триває процедура стажування та/або випробування, встановлена під час призначення на посаду.

Водночас показники службової діяльності працівників обліковуються у СУКДІ та враховуються під час розрахунку оцінки керівників відділів.

Бали за виконання завдань, нараховані згідно з цим Порядком працівникам Управління, оцінювання результатів службової діяльності яких здійснюється відповідно до Закону України «Про державну службу», використовуються під час формування підсумкової рейтингової оцінки керівників відділів.

9. Працівник або керівник відділу може бути звільнений від оцінювання за рішенням Директора Національного бюро у зв'язку з поважними причинами (зокрема тимчасова непрацездатність, відпустка для догляду за дитиною або інші передбачені законодавством випадки тривалої відсутності), якщо це призвело до його відсутності на робочому місці не менш ніж 180 днів протягом звітного періоду.

У разі виникнення обставин непереборної сили (воєнні дії, стихійні лиха чи інші події, що об'єктивно перешкоджають проведенню оцінювання), Директор Національного бюро або особа, яка виконує його повноваження, може прийняти рішення про нездійснення оцінювання окремих працівників або керівників відділів.

Період, протягом якого оцінювання не здійснюється, визначається з урахуванням характеру та тривалості обставин непереборної сили.

Рішення про звільнення від оцінювання чи нездійснення оцінювання приймається у формі наказу Національного бюро та доводиться до відома працівників або керівників відділів, стосовно яких прийнято таке рішення, а також керівництву Управління.

10. Оцінювання результатів службової діяльності працівника, керівника відділу, на якого покладено виконання обов'язків за вакантною посадою або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, проводиться за тією посадою, яку він займає, з урахуванням виконання покладених обов'язків за іншою посадою у відповідному періоді оцінювання.

У разі зайняття працівником або керівником відділу іншої посади, яка є функціонально тотожною до попередньої посади, оцінювання продовжується з урахуванням тих результатів, які працівник або керівник відділу здобув за попередньою посадою у відповідному звітному періоді. Якщо нова посада не є функціонально тотожною до попередньої зайнятої посади, оцінювання за попередньою посадою припиняється і розпочинається за новою посадою.

У разі припинення трудових відносин з працівником або керівником відділу оцінювання припиняється.

II. ФОРМУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ

1. Методологія оцінювання ґрунтується на застосуванні 300-бальної системи, яка забезпечує чітке розмежування між виконанням поточних посадових обов'язків (базовий рівень) та досягненням стратегічних результатів діяльності, зокрема проактивним виявленням, проактивною роботою та ефективним розшуком активів.

2. Формування річної рейтингової оцінки базується на основі вимірюваності результатів діяльності відносно реального фонду робочого часу працівника.

Встановлюється, що еталонний обсяг поточної роботи для посади детектива складає 180 балів на рік, що відповідає чистому часу присутності працівника на робочому місці та виконанню його функціональних обов'язків (1 робочий день = 1 бал).

Розрахунок базується на такому алгоритмі:

загальний фонд (250 робочих днів) за вирахуванням середньої тривалості щорічних відпусток, тимчасової непрацездатності та часу на професійне навчання становить 215 фактичних робочих днів;

з урахуванням необхідності забезпечення робочого часу для здійснення проактивного виявлення та проактивної роботи (15-20%), чистий операційний час на виконання поточних завдань становить 180 робочих днів.

3. Ураховуючи специфіку та відповідний вищий рівень складності виконуваних функціональних обов'язків, еталонний обсяг поточної роботи для посади старшого детектива встановлюється у розмірі 200 балів.

4. Максимальна кількість балів, яка може бути зарахована до рейтингової оцінки за виконання поточних завдань (далі – базова рейтингова оцінка), для посади детектива складає 180 балів, для посади старшого детектива – 200 балів. Бали, набрані понад встановлений ліміт за виконання поточних завдань, не враховуються у підсумковій оцінці.

5. З метою забезпечення формування рейтингової оцінки керівника відділу та враховуючи нижчий рівень складності виконуваних функціональних обов'язків, еталонний обсяг поточної роботи для посади головного спеціаліста встановлюється у розмірі 160 балів. Бали, набрані понад встановлений ліміт за виконання поточних завдань, не враховуються у підсумковій оцінці керівника відділу.

6. До базової рейтингової оцінки включаються бали за виконання поточних завдань згідно з відповідними матрицями ключових показників ефективності (додатки № 1, № 2, № 3, № 4), а також бали відповідно до індексу задоволеності ініціатора та за виконавську дисципліну (додаток № 5).

7. У разі виконання завдань з підвищеним рівнем складності, зумовленим значною кількістю об'єктів аналізу, розмір базового нарахування балів може бути збільшено.

Збільшення підсумкового бала за завдання відбувається автоматизовано виключно за одночасного дотримання таких умов:

наявність декількох об'єктів аналізу – у межах одного завдання визначено більше 1 (одного) об'єкта;

перевищення базової тривалості – фактичний термін виконання завдання перевищує встановлений для нього базовий показник.

За наявності таких умов здійснюється донарахування за принципом: 1 додатковий фактично відпрацьований день = 1 додатковий бал.

За будь-яких інших обставин (зокрема, якщо кількість об'єктів аналізу перевищує один, але завдання виконано в межах базового часу, або якщо термін виконання перевищено при опрацюванні лише одного об'єкту аналізу) донарахування балів не проводиться, а завдання оцінюється за базовим показником.

8. Базова рейтингова оцінка формує Рівень «С» («Задовільно»), гранична верхня межа якого встановлюється у розмірі 200 балів для посади детектива та 220 балів для посади старшого детектива.

9. З метою контролю якості роботи та дотримання строків виконання завдань застосовуються знижувальні показники (штрафні бали), які віднімаються від загальної рейтингової оцінки відповідно до додатка № 7. Наявність знижувальних показників дозволяє формувати підсумкову оцінку Рівня «D» («Незадовільно»).

10. Нарахування окремого додаткового балу (за залучення як спеціаліста) у межах виконання поточних завдань здійснюється виключно за умови офіційного залучення працівника до проведення процесуальних (слідчих) дій у статусі спеціаліста, що має бути підтверджено відповідною системною ознакою у СУКДІ.

11. Рівні «В» («Добре») та «А» («Відмінно») для посад детектива та старшого детектива досягаються виключно шляхом реалізації заходів, що виходять за межі їх стандартних посадових обов'язків: проактивне виявлення, проактивна робота та ефективність розшуку активів (додаток № 6).

12. Повний період оцінювання результатів службової діяльності становить один календарний рік (щорічне оцінювання). Проміжна рейтингова оцінка формується за квартал. Рейтингова оцінка формується як математична сума балів за відповідний звітний період.

13. Рейтингова оцінка керівника відділу за напрямом «Результативність» формується за формулою: $R = A1/A2$, де:

R – рейтингова оцінка керівника відділу;

A1 – сума балів, які здобуті підпорядкованими працівниками відділу за напрямом результативності;

A2 – загальна кількість працівників відділу, які брали участь в оцінюванні у відповідному періоді.

Додатково керівнику відділу нараховуються бали за оцінку його управлінської діяльності.

14. Для цілей підсумкового рейтингового оцінювання показники рейтингової оцінки встановлюються на рівнях «А» («Відмінно»), «В» («Добре»), «С» («Задовільно»), «D» («Незадовільно») з окремим визначенням граничних показників рейтингової оцінки для таких категорій посад: «детектив», «старший детектив», «старший детектив – керівник відділу» (додаток № 8).

15. З метою врахування функціональної специфіки та забезпечення об'єктивності, формування рейтингової оцінки здійснюється окремо за чотирма групами працівників:

Група 1. Перший, Другий та Третій відділи детективів кримінального аналізу;

Група 2. Відділ детективів з супроводу фінансових розслідувань;

Група 3. Відділ детективів з економічних досліджень;

Група 4. Відділ детективів з цифрових розслідувань та управління кримінальними даними.

ІІІ. ПРОЦЕДУРА АДМІНІСТРУВАННЯ ТА СКЛАДАННЯ ЗВІТНОСТІ

1. Поточне адміністрування оцінювання у межах відділу здійснюється керівником відділу щоквартально у строк до 10 числа місяця, наступного за звітним кварталом. Нарахування балів здійснюється на основі автоматизованого звіту, генерованого із СУКДІ, щодо статусу виконання завдань кожним працівником відділу згідно із шкалою балів.

2. За підсумками півріччя та календарного року здійснюється консолідоване адміністрування результатів оцінювання. У строк до 10 числа місяця, наступного за звітним півріччям (роком), керівник відділу на основі квартальних даних формує зведений проміжний (піврічний) або повний щорічний звіт про рейтингову оцінку підпорядкованих працівників. До цього звіту також включаються додаткові (бонусні) бали за проактивне виявлення, ефективний розшук активів та проактивну роботу.

Подвійне врахування одних і тих самих результатів службової діяльності категорично забороняється.

3. У разі виконання завдань, що об'єктивно тривають понад 30 календарних днів (зокрема складні фінансово-економічні дослідження або розробка ІТ-рішень), оцінювання здійснюється за принципом поетапного виконання.

Керівник відділу забезпечує розподіл такого завдання у СУКДІ на окремі логічні етапи, кожен з яких закривається та оцінюється балами окремо за фактом його виконання.

4. Під час оцінювання результативності службової діяльності у разі, якщо результат був досягнутий шляхом спільної роботи декількох працівників (для прикладу, складне комплексне фінансово-економічне або цифрове дослідження,

спільне проактивне виявлення), нарахування балів відбувається з урахуванням таких коефіцієнтів участі:

вирішальна участь – коефіцієнт 1;

активна участь – коефіцієнт 0,8;

обмежена (допоміжна/технічна) участь – коефіцієнт від 0,1 до 0,5.

Відповідальність за достовірність розподілу участі та зазначених у звіті відомостей несуть працівники, які їх надають, та керівник відділу, який формує звіт.

5. За результатами нарахування балів керівник відділу до 15 числа передає квартальний звіт Керівнику Управління для розгляду та затвердження. Одночасно відповідний звіт в електронному вигляді надсилається для ознайомлення працівникам.

IV. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ БАЛІВ ТА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

1. У разі якщо працівник або керівник відділу не погоджується із нарахованими йому балами, він має право протягом трьох робочих днів з моменту отримання звіту письмово, шляхом складання мотивованого рапорту, звернутися до Керівника Управління з обґрунтованими пропозиціями щодо перегляду балів.

Керівник Управління розглядає рапорт працівника або керівника відділу протягом десяти робочих днів та про прийняте рішення письмово повідомляє автора рапорту.

2. Перерахунок балів, а також застосування знижувальних показників (штрафних балів), у ретроспективі здійснюється у виключних випадках:

виявлення факту включення до звітів або внесення до СУКДІ недостовірних відомостей щодо обсягу, змісту чи витраченого часу на завдання;

виявлення штучного нарощування результатів (зокрема, безпідставне дроблення одного завдання на декілька дрібних);

отримання від ініціатора завдання обґрунтованих зауважень щодо критичних помилок чи неповноти в отриманому аналітичному матеріалі після його формального закриття в СУКДІ;

вчинення дій або допущення бездіяльності, які призвели до нівелювання раніше досягнутого результату.

3. Перерахунок у ретроспективі здійснюється в межах оцінки результатів виконання завдання, за яке були нараховані бали, з урахуванням системи знижувальних показників, визначених цим Порядком. Рішення про перерахунок може бути оскаржене до Комісії з оцінювання результатів службової діяльності детективів та керівників підрозділів детективів (далі – Комісія).

V. КОМІСІЯ З ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА НАСЛІДКИ ОЦІНЮВАННЯ

1. Узагальнений звіт про рейтингову оцінку працівників та керівників відділів за результатами службової діяльності (далі – Звіт) розглядається та

затверджується Комісією, склад та повноваження якої визначаються відповідним наказом Національного бюро.

2. Під час розгляду Звіту Комісія вивчає матеріали, розглядає скарги щодо незгоди з оцінкою, та у разі необхідності проводить особисті співбесіди з працівниками або керівниками відділів, які отримали рівень оцінки «D» («Незадовільно»).

3. Затверджена рейтингова оцінка є офіційною підставою для прийняття управлінських рішень щодо:

заохочення працівників та керівників відділів;

визначення пріоритетних потреб у підвищенні кваліфікації;

направлення на навчальні заходи, спеціалізовані тренінги та програми обміну досвідом.

4. Працівники та керівники відділів, які за результатами оцінювання отримали рівні «A» («Відмінно») або «B» («Добре»), мають пріоритетне право на професійний розвиток, що включає участь у спеціалізованих тренінгах, програмах обміну досвідом та інших навчальних заходах.

5. Для працівників або керівників відділів, які отримали Рівень «D» («Незадовільно»), Керівником Управління спільно з Комісією розробляється індивідуальний план підвищення кваліфікації.

Отримання оцінки «D» (Незадовільно) за два звітних періоди підряд свідчить про низьку ефективність виконання службових обов'язків та може бути підставою для розгляду питання про притягнення працівника або керівника відділу до дисциплінарної відповідальності.

Керівник Управління кримінального
аналізу та фінансових розслідувань

Ілля ЛОБАЧ

Додаток № 1
до Порядку оцінювання результатів
службової діяльності працівників
Управління кримінального аналізу та
фінансових розслідувань
Національного антикорупційного
бюро України

**МАТРИЦЯ
КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПЕ)**

для Групи 1 (Перший, Другий та Третій відділи детективів кримінального аналізу)

№ з/п	Категорія роботи (поточні завдання)	Рівень балів
1	Пошук, збір і первинна обробка інформації	1
2	Розвідка на основі відкритих джерел (OSINT)	1
3	Первинний аналіз та візуалізація інформації	1
4	Профільювання фізичної особи / юридичної особи	2
5	Оперативне встановлення інформації щодо об'єкта зацікавленості	2
6	Виявлення зв'язків та залежностей між особами, об'єктами та подіями	3
7	Встановлення активів з метою арешту, конфіскації та спецконфіскації	3
8	Аналіз руху грошових коштів	3
9	Аналіз руху цінних паперів	3
10	Аналіз руху товарно-матеріальних цінностей	3
11	Аналіз руху віртуальних активів	3
12	Аналіз електронних комунікаційних даних	3
13	Встановлення відомостей про користування майном	3
14	Аналіз публічних закупівель	3
15	Аналіз зовнішньоекономічної діяльності	3
16	Аналіз податкової інформації	3
17	Аналіз фінансово-господарської діяльності	3
18	Визначення розміру незаконного збагачення / необґрунтованих активів	4
19	Визначення розміру легалізації майна, одержаного злочинним шляхом	5
20	Безпосередня участь у проведенні окремих оперативно-розшукових заходів	5
21	Залучення як спеціаліста до проведення слідчих (розшукових) дій (додатковий окремий бал до поточного завдання)	1

Додаток № 2
до Порядку оцінювання результатів
службової діяльності працівників
Управління кримінального аналізу та
фінансових розслідувань
Національного антикорупційного
бюро України

МАТРИЦЯ
КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПЕ)
для Групи 2 (Відділ детективів з супроводу фінансових розслідувань)

№ з/п	Категорія роботи (поточні завдання)	Рівень балів
1	Профілювання фізичної особи / юридичної особи	2
2	Оперативне встановлення інформації щодо об'єкта зацікавленості	2
3	Виявлення зв'язків та залежностей між особами, об'єктами та подіями	3
4	Встановлення активів з метою арешту, конфіскації та спецконфіскації	3
5	Аналіз руху грошових коштів	5
6	Аналіз руху цінних паперів	3
7	Аналіз руху товарно-матеріальних цінностей	3
8	Аналіз руху віртуальних активів	3
9	Аналіз електронних комунікаційних даних	3
10	Встановлення відомостей про користування майном	3
11	Аналіз зовнішньоекономічної діяльності	3
12	Визначення розміру незаконного збагачення / необґрунтованих активів	4
13	Визначення розміру легалізації майна, одержаного злочинним шляхом	5
14	Безпосередня участь у проведенні окремих оперативно-розшукових заходів	5
15	Залучення як спеціаліста до проведення слідчих (розшукових) дій (додатковий окремий бал до поточного завдання)	1

Додаток № 3
до Порядку оцінювання результатів
службової діяльності працівників
Управління кримінального аналізу та
фінансових розслідувань
Національного антикорупційного
бюро України

МАТРИЦЯ
КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПЕ)
для Групи 3 (Відділ детективів з економічних досліджень)

№ з/п	Категорія роботи (поточні завдання)	Рівень балів
1	Дослідження господарської діяльності суб'єктів господарювання приватної, державної та комунальної форм власності, у тому числі шляхом аналізу: обґрунтованості здійснення господарських і фінансових операцій; правильності їх відображення у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності; даних бухгалтерського та податкового обліку і звітності, митних операцій	10
2	Аналіз процедур публічних закупівель, у тому числі щодо дотримання вимог законодавства у сфері закупівель	5
3	Аналіз обґрунтованості та цільового характеру використання бюджетних коштів	5
4	Аналіз операцій із державним та комунальним майном	5
5	Розрахунок та обґрунтування економічних показників розміру майнової шкоди (збитків, втраченої вигоди)	15
6	Профілювання фізичної особи / юридичної особи	2
7	Оперативне встановлення інформації щодо об'єкта зацікавленості	2
8	Залучення як спеціаліста до проведення слідчих (розшукових) дій (додатковий окремий бал до поточного завдання)	1

Додаток № 4
до Порядку оцінювання результатів
службової діяльності працівників
Управління кримінального аналізу та
фінансових розслідувань
Національного антикорупційного
бюро України

**МАТРИЦЯ
КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПЕ)**

для Групи 4 (Відділ детективів з цифрових розслідувань та управління кримінальними даними)

№ з/п	Категорія роботи (поточні завдання)	Рівень балів
1	Аналіз руху віртуальних активів	3
2	Аналіз електронних комунікаційних даних	3
3	Геокодування базових станцій	2
4	Аналіз даних за допомогою спеціалізованих програм	10
5	Розробка та впровадження програмних засобів автоматизації окремих робочих процесів	20
6	Реалізація функціоналу / модуля системи інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності Управління або Національного бюро	50
7	Адміністрування / підтримка системи інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності Управління / Національного бюро (календарний рік)	180

Додаток № 5
до Порядку оцінювання результатів
службової діяльності працівників
Управління кримінального аналізу та
фінансових розслідувань
Національного антикорупційного
бюро України

**ШКАЛА
ДОДАТКОВИХ ПОКАЗНИКІВ**

(індекс задоволеності ініціаторів та виконавська дисципліна)

Показник	Умова нарахування	Бали
для груп 1-3		
Індекс задоволеності ініціаторів	Зразкова якість. Показник за звітний період відповідає рівню «Відмінно». Повна відсутність рекламцій та обґрунтованих повернень підготовлених матеріалів на доопрацювання.	10
	Належна якість. Показник за звітний період відповідає рівню «Добре». Допускаються поодинокі робочі зауваження, які своєчасно та якісно усунуті працівником і не призвели до оформлення офіційних рекламцій.	5
для Групи 4		
Індекс задоволеності підтримкою та розвитком інформаційних систем	Зразкова якість. Показник за звітний період відповідає рівню «Відмінно». Повна відсутність скарг на якість підтримки та вдосконалення інформаційних систем.	10
	Належна якість. Показник за звітний період відповідає рівню «Добре». Допускаються поодинокі робочі зауваження, які своєчасно та якісно усунуті працівником.	5
для груп 1-4		
Виконавська дисципліна	Зразкова виконавська дисципліна. Забезпечення своєчасного закриття 100% завдань та доручень у встановлені терміни без жодних фактів прострочення протягом звітного періоду.	10
	Належна виконавська дисципліна. Відсутність системних порушень дедлайнів. Наявні поодинокі випадки затримки або продовження строків виконання завдань відбулися виключно з об'єктивних причин, були завчасно узгоджені з ініціатором та керівником відділу і не мали негативного впливу на хід досудового розслідування чи оперативно-розшукової діяльності.	5
для керівників відділів (ефективність управлінської діяльності)		
Підтримка стабільно	Зразкова якість аналітичних продуктів.	10

високого рівня якості підготовлених аналітичних матеріалів	Середній показник індексу задоволеності ініціаторів (індексу задоволеності підтримкою та розвитком інформаційних систем) по структурному підрозділу за звітний період відповідає рівню «Відмінно». Повна відсутність будь-яких рекламацій, повернень на доопрацювання або зауважень до повноти, об'єктивності та якості аналітичних продуктів з боку ініціаторів.	
	Належна якість аналітичних продуктів. Середній показник індексу задоволеності ініціаторів (індексу задоволеності підтримкою та розвитком інформаційних систем) по структурному підрозділу відповідає критеріям не нижче рівня «Добре». Допускаються поодинокі робочі зауваження або повернення матеріалів на доопрацювання, які не мали характеру критичних помилок (рекламацій) та були оперативно усунуті підпорядкованими працівниками.	5
Забезпечення належної виконавської дисципліни	Зразковий рівень виконавської дисципліни. Нараховується за умови відсутності порушень строків виконання завдань працівниками відділу та відсутності будь-яких обґрунтованих скарг з боку ініціаторів щодо недотримання дедлайнів.	10
	Належний рівень виконавської дисципліни. Нараховується за умови відсутності системних порушень строків виконання завдань працівниками відділу та відсутності обґрунтованих скарг щодо систематичних затримок. Допускаються поодинокі випадки несвоєчасного виконання завдань (не більше 5% від загальної кількості), які не мали критичного впливу на хід досудового розслідування чи оперативно-розшукової діяльності, а також реалізацію проєктів.	5

Додаток № 6
до Порядку оцінювання результатів
службової діяльності працівників
Управління кримінального аналізу та
фінансових розслідувань
Національного антикорупційного
бюро України

**КАТЕГОРІЇ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ
РІВНІВ «В» («ДОБРЕ») та «А» («ВІДМІННО»)**
(проактивне виявлення та проактивна робота)

№ п/п	Умова нарахування	Бали
для груп 1-4 (участь в інституційному розвитку)		
1	Підготовка, затвердження/погодження та імплементація в діяльність Управління нових методик аналізу, алгоритмів оптимізації робочих процесів, методичних рекомендацій з питань основних напрямків діяльності, інструкцій або описів кращих практик щодо використання інформаційних систем, успішних кейсів взаємодії з детективами головних підрозділів детективів (бали нараховуються в залежності від складності та значущості)	до 10
2	Залучення працівника у якості внутрішнього експерта (спікера/тренера) до проведення навчальних заходів для персоналу Національного бюро, або здійснення ефективного наставництва (менторства) над новопризначеними працівниками під час їх адаптації.	5
для груп 1 та 2 (проактивне виявлення)¹		
1	Підготовка та передача аналітичних матеріалів з виявленими ознаками кримінальних корупційних правопорушень.	15
2	Підготовка та передача аналітичних матеріалів, що стали підставою для внесення відомостей до Єдиного реєстру досудових розслідувань (ЄРДР) або заведення оперативно-розшукової справи (ОРС).	30
3	Здобуття за результатами оперативно-розшукових заходів фактичних даних, які стали підставою для внесення відомостей до Єдиного реєстру досудових розслідувань (ЄРДР).	30
4	Підготовка та передача матеріалів щодо виявлення необґрунтованих активів, які стали основою для ініціювання подання прокурором цивільного позову	10
для груп 1 та 2 (проактивна робота)		
1	Встановлення активів з метою подальшого арешту, конфіскації та спецконфіскації у межах супроводу кримінальних проваджень (за кожний 1 млн. грн виявлених активів) ² .	0,5

¹ У разі, якщо реєстрація кримінального провадження або заведення ОРС відбулися за сукупністю результатів аналітичної роботи та заходів ОРД, проведених одним працівником, бонусні бали не сумуються (нараховується одноразовий бонус 30 балів).

² Для працівників Групи 2 нарахування балів за розшук активів здійснюється виключно на суму, що перевищує обов'язковий базовий поріг у 10 млн грн за звітний період.

2	Встановлення схем легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, у межах супроводу кримінальних проваджень (виявлення способів перетворення активів, ідентифікація механізмів легалізації, встановлення активів, отриманих у результаті легалізації, визначення ролей учасників схеми та їхніх взаємозв'язків, формування цілісної моделі функціонування схеми легалізації (відмивання) доходів).	10
для Групи 3 (проактивна робота)		
1	Ініціативне проведення стратегічного фінансово-економічного дослідження у пріоритетних сферах діяльності головних підрозділів детективів, що завершилося підготовкою системного аналітичного документа, затвердженого для подальшого використання головними підрозділами детективів.	30
для Групи 4 (проактивна робота)		
1	Успішна реалізація комплексного проєкту з інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності Управління / Національного бюро.	50
2	Впровадження інноваційних рішень у системи інформаційно-аналітичного забезпечення (зокрема, з використанням великих мовних моделей і технологій штучного інтелекту).	50
3	Пошук та впровадження ефективних технічних рішень на основі вільного та відкритого програмного забезпечення.	25
4	Забезпечення підключення Національного бюро до нових автоматизованих інформаційних і довідкових систем, реєстрів та банків даних державних органів і органів місцевого самоврядування.	25

Додаток № 7
до Порядку оцінювання результатів
службової діяльності працівників
Управління кримінального аналізу та
фінансових розслідувань
Національного антикорупційного
бюро України

ШКАЛА
ЗНИЖУВАЛЬНИХ ПОКАЗНИКІВ
(штрафних балів)

Показник	Умова нарахування	Бали
для груп 1-4		
Наявність рекламацій від ініціаторів	Отримання обґрунтованих критичних зауважень щодо якості, повноти чи об'єктивності аналітичного продукту / проведеного дослідження за результатами виконання завдання / реалізації проєктів (поодинокі випадки).	-10
	Отримання обґрунтованих критичних зауважень щодо якості, повноти чи об'єктивності аналітичного продукту проведеного дослідження за результатами виконання завдання / реалізації проєктів (систематичний характер).	-20
Порушення виконавської дисципліни	Порушення встановлених строків виконання завдань без об'єктивних та завчасно узгоджених з керівництвом причин (поодинокі випадки).	-10
	Порушення встановлених строків виконання завдань без об'єктивних та завчасно узгоджених з керівництвом причин (систематичний характер).	-20
Внесення недостовірних даних	Внесення до СУКДІ недостовірних відомостей щодо обсягу, змісту завдань або безпідставне дроблення одного завдання на декілька дрібних з метою штучного завищення балів.	-50
для керівників відділів		
Неналежний контроль за якістю	Затвердження та передача аналітичного продукту, підготовленого підпорядкованим працівником, який згодом отримав обґрунтовану рекламацію через критичні помилки, необ'єктивність або грубу неповноту.	-20
Втрата контролю за дисципліною підрозділу	Допущення порушення строків виконання завдань працівниками відділу (систематичний характер) або свідоме створення критичного дисбалансу в навантаженні між підпорядкованим працівниками.	-20
Порушення процедури адміністрування оцінювання	Безпідставне порушення строків формування та подання Керівнику Управління квартальних/річних звітів з оцінювання результатів службової діяльності працівників відділу.	-10
Допущення маніпуляцій з даними	Затвердження звітів з безпідставно завищеними балами, ігнорування фактів штучного дроблення завдань підлеглими або погодження внесення недостовірних даних до СУКДІ.	-50

Додаток № 8
до Порядку оцінювання результатів
службової діяльності працівників
Управління кримінального аналізу та
фінансових розслідувань
Національного антикорупційного
бюро України

**ГРАНИЧНІ ПОКАЗНИКИ (БАЛИ)³
для визначення рівнів рейтингової оцінки за посадами**

1. Для посади «детектив Національного бюро»	
Рівень «А» («Відмінно»):	від 231 до 300 балів
Рівень «В» («Добре»):	від 201 до 230 балів
Рівень «С» («Задовільно»):	від 150 до 200 балів
Рівень «D» («Незадовільно»):	менше 150 балів
2. Для посади «старший детектив Національного бюро»	
Рівень «А» («Відмінно»):	від 251 до 300 балів
Рівень «В» («Добре»):	від 221 до 250 балів
Рівень «С» («Задовільно»):	від 170 до 220 балів
Рівень «D» («Незадовільно»):	менше 170 балів
3. Для посади «старший детектив - керівник відділу»	
Рівень «А» («Відмінно»):	від 251 до 300 балів
Рівень «В» («Добре»):	від 221 до 250 балів
Рівень «С» («Задовільно»):	від 170 до 220 балів
Рівень «D» («Незадовільно»):	менше 170 балів

³ Розраховано на основі показника у 180 балів за поточну роботу для посади детектива. Шкала застосовується за результатами щорічного оцінювання. Під час проміжного (піврічного) оцінювання граничні показники автоматично зменшуються у пропорції 50% (коефіцієнт 0,5).