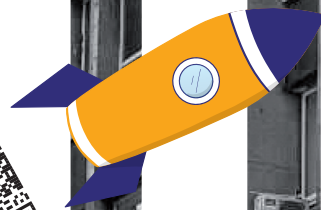




НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО
З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ
КОРУПЦІЇ

kmbs
Kyiv-Mohyla
Business School



Кожен може стати автором
«української мрії» – країни,
яка є кращим місцем для
реалізації талантів кожного
українця.

Доброчесні та ефективні
організації – ключ до такої
України.

Створимо мрію разом?

ПОСІБНИК ДЛЯ КЕРІВНИКА

Розбудова добросесної та ефективної організації

ЗМІСТ

1. ВСТУП: ЗАГРОЗИ ВІД КОРУПЦІЇ ТА ВАЖІЛЬ ДЛЯ ПОБУДОВИ УСПІШНОЇ КРАЇНИ	4
2. КОРУПЦІЯ ЯК ХВОРОБА ОРГАНІЗАЦІЇ: ДЕ І ЧОМУ ВОНА ВИНΙΚАЄ?	5
3. ЯК НАЛАШТУВАТИ ОРГАНІЗАЦІЮ НЕ ХВОРИТИ КОРУПЦІЄЮ? ДОБРОЧЕСНІСТЬ ЯК СТАН ЗДОРОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ	6
4. ЧОМУ ВАРТО РОЗБУДОВУВАТИ ДОБРОЧЕСНІ (ЕФЕКТИВНІ) ОРГАНІЗАЦІЇ: ОСНОВНІ ПЕРЕВАГИ	8
4.1. Безпека	
4.2. Ефективність	
4.3. Репутація	
5. РОЗБУДОВА ДОБРОЧЕСНОЇ (ЕФЕКТИВНОЇ) ОРГАНІЗАЦІЇ ПОКРОКОВО	8
Крок 1. Визначити поточний рівень зрілості доброчесності (ефективності) організації	
Крок 2. Визначити місію, візію, цінності, серед яких доброчесність, а також систему управління	
Крок 3. Призначити уповноваженого з доброчесності (з питань запобігання та виявлення корупції)	
Крок 4. Демонструвати власними діями важливість розбудови доброчесності	
Крок 5. Оцінити корупційні ризики	
Крок 6. Затвердити процедури перевірки кандидатів на посади та контрагентів	
Крок 7. Затвердити Програму доброчесності (антикорупційну програму)	
Крок 8. Визначити канали для повідомлень про корупцію	
Крок 9. Забезпечити внутрішній аудит	
6. СПІВВІДНОШЕННЯ МОДЕЛІ РІВНІВ ЗРІЛОСТІ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА МОДЕЛІ ТРЬОХ ЛІНІЙ	12
Додаток 1. Модель рівнів зрілості доброчесності (запобігання корупції) в організації	13
Додаток 2. Рекомендовані вимоги до уповноваженого з доброчесності (з питань запобігання та виявлення корупції)	18
Додаток 3. Ресурси НАЗК, національні та міжнародні стандарти доброчесності	20



Олександр Новіков,
Голова НАЗК

Які загрози несе корупція?

Насамперед корупція є загрозою для безпеки – другої за важливістю потреби людини в житті (за **пірамідою Маслоу**). Корупція негативно впливає на **репутацію та довіру** до окремих особистостей, організацій та цілих країн. Крім того, що вона сповільнює розвиток, корупція створює перепони для **ефективності** організацій (як приватних, так і державних) та їх керівників. Наслідком корупції є те, що люди в країні просто не мають сприятливих умов для реалізації власного потенціалу.

Як і будь-яка системна соціальна проблема, корупція є управлінською проблемою, тому її подолання лежить у площині управління.

Для того, щоб допомогти керівникам впоратись із загрозами від корупції та забезпечити їх управлінськими інструментами з розбудови доброчесних та ефективних організацій, НАЗК розробило цей посібник.

Доброчесність як нова норма – це той важіль, який може повністю змінити ситуацію в обороні, економіці та інших сферах життя. Посилити Україну та зробити її кращим місцем для реалізації талантів кожного. І особлива відповідальність тут покладається на ту частину суспільства, яка має більше інструментів впливу для розбудови доброчесності – **керівників організацій як приватного, так і публічного секторів**.

kmbs
Kyiv-Mohyla
Business School

Олександр Саврук
декан KMBS



Софія Опацька
проректорка УКУ зі
стратегічного розвитку

““ Системне мислення і цілісний підхід до стратегії – візитівка KMBS. Саме такий підхід застосований при розробці цього посібника. Доброчесні організації - відкриті системи. Доброчесний керівник, який завжди був клієнтом KMBS, тепер став основним клієнтом у клієнтському ряді НАЗК.

У посібнику викладено цілісну систему та послідовність дій, яким чином керівник як публічної, так і приватної організації може налаштувати в ній систему доброчесності, а отже ефективності.

Змінити себе, змінити свою організацію, змінити світ. ””

““ Для України загалом і для українських інституцій зараз критичним є зробити прогрес в прозорості та ефективності. Війна стала великим викликом для нашої країни, але й зрушує радикально парадигму мислення українців. Зараз є найкращий час для поширення найкращих практик та інструментів, оскільки є найбільш сприятливе середовище і бажання бізнесу ставати кращими структурами.

Тому заохочую використання даного посібника в навчальних та просвітницьких цілях. ””

*Посібник розроблено на базі стандартів процесів Міжнародної організації зі стандартизації (ISO), структур покращення процесів CMMI, Рекомендацій ОЕСР з публічної доброчесності, Моделі трьох ліній, розробленій Інститутом внутрішніх аудиторів (IIA).

1. ВСТУП: ЗАГРОЗИ ВІД КОРУПЦІЇ ТА ВАЖІЛЬ ДЛЯ ПОБУДОВИ УСПІШНОЇ КРАЇНИ

Україна має надпотужний потенціал: від розташування і розміру території – до талановитих освічених людей та інновацій.

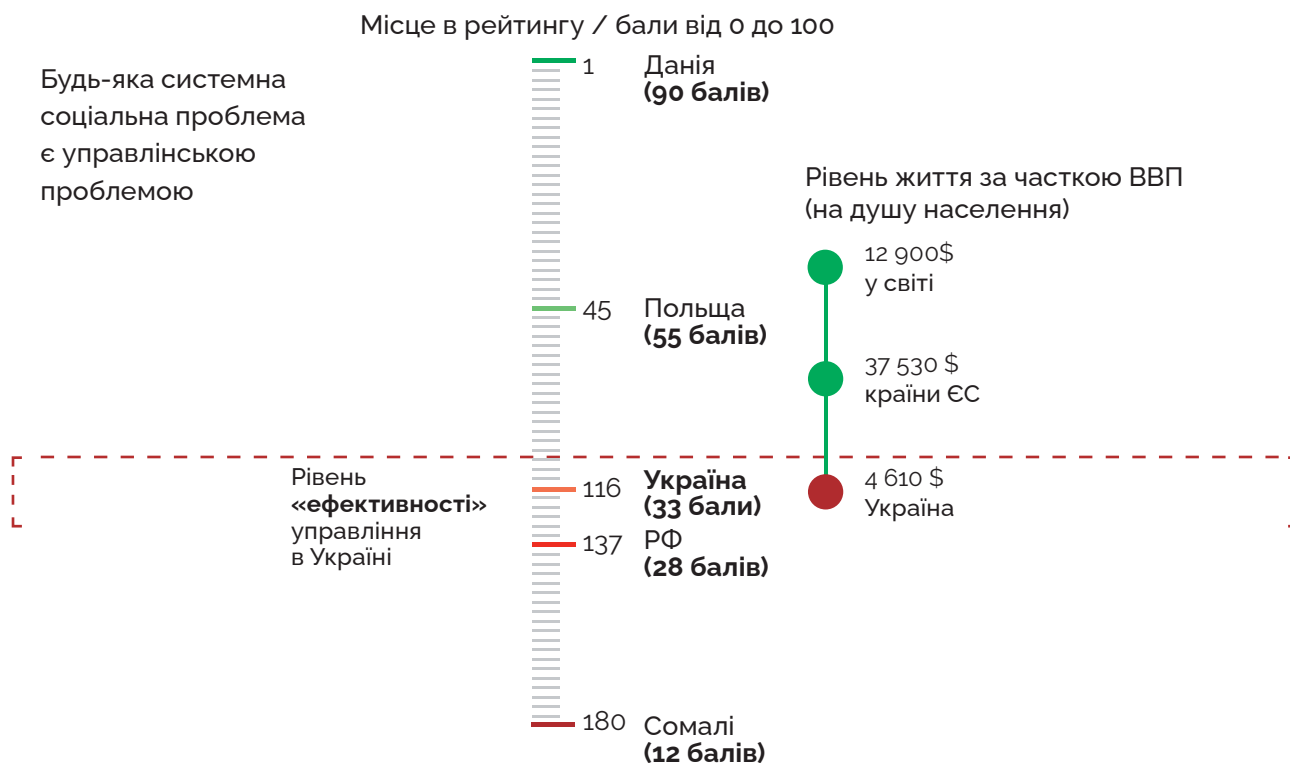
Однак маючи такий потенціал, наша країна довгий час залишалась неспроможною в очах світу та частини власних громадян. Це стало причиною спроби її захопити та створювало хибну думку щодо марності її підтримки.

На чому ж ґрунтується переконання щодо неспроможності України? Відповідь криється у показниках **Індексу сприйняття корупції (СРІ)**.

Сьогодні в Україні найнижчий показник СРІ в Європі після російської федерації¹. Цей індекс вимірює саме сприйняття, а не фактичний рівень поширеності корупції² (корупційного досвіду). Фактично, це зовнішня оцінка (різними джерелами) поширеності корупції в Україні. І чим нижча цифра відповідно до індексу, тим гірше оцінюють поширеність корупції в країні. Поширеність корупції (корупційний досвід) у 2022 році знизилась порівняно з 2021 роком: для населення – з 26% до 17,7%; для бізнесу – з 21,6% до 15,4%.

Наслідком цього є майже в 3 рази нижчий ВВП України на мешканця ніж середній по світу та майже в 10 разів нижчий ніж у країнах ЄС.

Місце України в Індексі сприйняття корупції та ВВП у 2022 році



1 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

2 <https://nazk.gov.ua/uk/doslidzhennya-koruptsiyi/>

2. КОРУПЦІЯ ЯК ХВОРОБА ОРГАНІЗАЦІЇ: ДЕ І ЧОМУ ВОНА ВИНΙΚАЄ?

Корупція (як протилежність доброчесності) – це зловживання довіреною владою для отримання приватної вигоди. Корупція може виникати в державних, комунальних, громадських організаціях, у бізнесі та засобах масової інформації, всередині будь-якої організації.

Корупція виникає тоді, коли система управління в організації є недостатньо зрілою, щоб працювати тільки на ті цілі, для яких була створена ця організація. Так, замість основного продукту (цінності) для свого клієнта, хвора на корупцію організація створює побічний продукт. Побічним продуктом у цьому контексті є задоволення «приватного інтересу» (як матеріального, так і нематеріального характеру) особи, яка є частиною цієї організації.

Схема організації, ураженої корупцією



Жодна соціальна система, крім організованої злочинної групи, не містить корупції серед цілей своєї діяльності. Коли організація не працює для тих цілей, для яких вона була створена, це є ознакою управлінської хвороби. Від цієї хвороби є «ліки».

3. ЯК НАЛАШТУВАТИ ОРГАНІЗАЦІЮ НЕ ХВОРИТИ КОРУПЦІЄЮ? ДОБРОЧЕСНІСТЬ ЯК СТАН ЗДОРОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Що об'єднує людський організм та приватну або державну організацію? **Все це – система, щось ціле.** А будь-яка система, з точки зору складових, однакова.

У кожній системі є:

- визначена ціль;
- елементи;
- зв'язки між цими елементами (елементи динамічно взаємодіють відповідно до певних правил у відкритих системах та статично з'єднані – у закритих).



цілісна відкрита «жива» система

окремі частини у статичній закритій системі

Система є результатом динамічної взаємодії (між собою та назовні) її елементів. Кожен елемент виконує свою роль та має певні визначені правила взаємодії (зв'язки) задля досягнення загальної цілі системи. Ціль організму – бути життєздатним; систем та організацій, створених людиною, – злагоджено працювати для реалізації їх місії/цілі, визначеної при створенні.

Кожен може змінювати системи через вплив на їхні складові.

Якщо ми говоримо про державні та приватні організації як системи, то для того, щоб вони не «хворіли» корупцією, їм необхідно:

- мати чітко визначену ціль своєї діяльності та слідувати їй;
- визначити ролі кожного елемента (працівника) в ній;
- налаштувати ефективні зв'язки (взаємодію) між елементами (працівниками).

Для того, щоб це все налаштувати в організації, необхідна **управлінська функція.**

Зображення: <https://www.prestonsputting.com/single-post/2016/02/09/the-order-of-chaos>

Рівні зрілості систем управління за СММІ*



СММІ Capability Maturity Model Integrated (Інтеграція моделі зрілості можливостей) – система вдосконалення процесів

Системи управління в організаціях мають свої рівні зрілості. Від хаотичних, неорганізованих – до чітко побудованих досконалих процесів. **Зріла система управління усуває причини корупції. Незріла, навпаки, створює живильне середовище для корупції.** Якщо корупція – це хвороба, то доброчесність – це профілактика і здоровий стан організації.

Що означає доброчесність (integrity)? В англійській мові термін **integrity** має два ключових визначення: **цілісність та доброчесність (чесність).**

Якщо говорити про integrity як **цілісність у контексті системи**, то це означає, що система повністю функціональна та неушкоджена. Цілісна система (організація) працює згідно із запроєктованими параметрами (визначеною метою) та органічно сполучається з іншими системами.

Для людського організму цілісність – це коли окремі його частини правильно з'єднані між собою та злагоджено працюють. Важко уявити руку, яка б ефективно виконувала свою функцію окремо від тіла. Для державної або приватної організації так само. Цілісність – це коли окремі її елементи (працівники) мають між собою налагоджені зв'язки (взаємодію) та працюють для досягнення спільної мети. Наприклад, складно уявити сучасну організацію, що працює без ІТ. Відсутність технічної підтримки унеможливить або знизить ефективність її роботи.

У сенсі моралі integrity як **доброчесність** – це дії та рішення, що базуються на цінностях та принципах. У контексті службової діяльності особа вважається доброчесною, якщо виконує свої обов'язки чесно, компетентно та у повному обсязі³. Простою мовою:

доброчесність – це чинити правильно навіть тоді, коли ніхто не бачить.

Доброчесність є синонімом ефективності, ознакою зрілості системи управління, структури, процесів, персоналу організації, особистої зрілості.

³ Виховання доброчесності та боротьба з корупцією в оборонному секторі. Збірник прикладів (компендіум) позитивного досвіду. NATO-DCAF, (2010)

4. ЧОМУ ВАРТО РОЗБУДОВУВАТИ ДОБРОЧЕСНІ (ЕФЕКТИВНІ) ОРГАНІЗАЦІЇ: ОСНОВНІ ПЕРЕВАГИ

4.1. Безпека – у зв'язку з відсутністю причин для кримінальних переслідувань, судових спорів, накладення санкцій за рахунок ефективного внутрішнього контролю та управління ризиками.

Приклад: Загальна сума збитків, понесених лише державними підприємствами України від корупції у 2019 – 2021 роках, оцінюється у більш ніж 20 млрд гривень. Їхні керівники перебувають під сотнями розслідувань та залучені у тисячі судових справ.

4.2. Ефективність – можливість за рахунок налагоджених процесів з найменшими витратами ресурсів досягати поставлених цілей, швидко реагувати на всі види внутрішніх та зовнішніх викликів, постійно розвиватись, покращувати керованість.

Приклад: Сортувальний центр «Укрпошти» в Херсоні зазнав обстрілу та був пошкоджений зранку 21.03.2023, проте за кілька годин після того він вже продовжив свою роботу⁴.

4.3. Позитивна репутація – формує довіру, полегшує співпрацю з постачальниками, партнерами, контролюючими органами, дає змогу залучати кращих співробітників.

Приклад: 78% покупців хочуть купувати товари у компаній з гарною репутацією. І тільки 9% людей готові щось купити у компанії з поганою. **70%** людей висловлюють готовність працювати в компанії з високим репутаційним індексом і тільки **11%** – у компанії з низьким⁵. 46% шукачів роботи вказують на те, що корпоративна культура є ключовим фактором при виборі місця працевлаштування⁶.

5. РОЗБУДОВА ДОБРОЧЕСНОЇ (ЕФЕКТИВНОЇ) ОРГАНІЗАЦІЇ ПОКРОКОВО

Відповідальним за доброчесність (ефективність) будь-якої організації відповідно до статутних документів та законодавства (ч. 2 ст. 61 Закону України «Про запобігання корупції») є керівник.

Модель рівнів зрілості доброчесності (запобігання корупції) в організації, як і наведена у розділі 3 будь-яка СММІ-модель, містить 5 рівнів зрілості та 3 розділи (культура, система, підзвітність). Впровадження заходів цієї моделі робить організацію доброчесною (ефективною). Ознайомтесь з моделлю [тут](#) або у додатку 1.

Для розбудови доброчесної організації, починаючи з керованого рівня зрілості, керівнику рекомендується така послідовність кроків:

⁴ <https://t.me/igorsmelyansky/2060?single>

⁵ Дослідження «2020 Global RepTrak», Reputation Institute 2020-2021 pp: <https://www.rankingthebrands.com/PDF/Global%20RepTrak%20100%20Report%202020.%20Reputation%20Institute.pdf>

⁶ Провідна платформа для комунікації, аналізу та адвокації співробітників із вимірним впливом на бізнес: <https://haiilo.com/blog/the-importance-of-company-values>

Крок 1. Визначити поточний рівень зрілості доброчесності (ефективності) організації шляхом зіставлення реального стану справ з контрольними показниками відповідно до Моделі рівнів зрілості доброчесності (запобігання корупції) в організації з деталізацією за розділами.

Крок 2. Керівнику спільно з управлінською командою визначити місію, візію, цінності організації, серед яких доброчесність – як одну з цінностей, та усвідомлено обрати систему управління узгодження та контролю досягнення цілей.

Приклад НАЗК: Побудова цілісності (Integrity)



ВІЗІЯ

Україна – найкраще місце для реалізації талантів кожного українця

МІСІЯ НАЗК

Ми будемо доброчесну владу та справедливе суспільство
Робимо публічну сферу підзвітною, корупцію неприйнятною, антикорупційні процеси – ефективними, зручними та необтяжливими

ЦІННОСТІ

- **Доброчесність.** «Поводитись чесно, навіть коли ніхто не бачить»
- **Взаємодія.** «Разом ми можемо все»
- **Відповідальність (за якість і результат).** «Ніякої імітації. Змінюємо суть, а не форму»
- **Розвиток.** «Бути завтра кращими, ніж сьогодні»
- **Амбітність.** «Хто, як не ми? Коли, як не зараз?»

ДОВГОСТРОКОВІ ЦІЛІ (OKR)

- НАЗК стало еталоном державної інституції
- Публічна служба і корупційні практики не сумісні
- Публічні організації, бізнес та їхні керівники стали доброчесними за рахунок реалізації антикорупційної політики
- Українці обирають доброчесну поведінку як заповуку успіху

НАЗК використовує систему стратегічного управління, цілепокладання – OKR (Objects and key results)⁷. Вона дає можливість щирої залученості працівників, розкриває творчий потенціал кожного за рахунок спільного бачення цілей організації.

Крок 3. Призначити уповноваженого з доброчесності (з питань запобігання та виявлення корупції)

Враховуючи обмеженість часу керівника, саме проактивний уповноважений має безпосередньо впроваджувати політики доброчесності – від управління конфліктом інтересів і політики щодо подарунків до розгляду повідомлень викривачів.

Рекомендовані вимоги до кандидата на таку роль наведено у [додатку 2](#). У разі якщо чисельність працівників в організації до 50, обов'язки уповноваженого можна покласти на працівника за сумісництвом, від 50 і до 200 – рекомендовано створити у штатному розписі окрему посаду, понад 200 – окремий підрозділ. У будь-якому разі уповноважений має бути підпорядкований безпосередньо керівнику⁸.

Приклад вдалої практики:

У ДП «Медичні закупівлі України» уповноважену особу підприємства призначено на рівні заступника генерального директора. У 2022 році ДП «Медичні закупівлі України» отримало міжнародний сертифікат за антикорупційним стандартом ISO 37001:2016. Лише 20 організацій у світі, які працюють у медичній галузі, мають таку сертифікацію⁹.

⁷ <https://nazk.gov.ua/uk/documents/poryadok-upravlinnya-nazk-za-okr/>

⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0650-21#Text>

⁹ Медзакупівлі України отримали міжнародний сертифікат за антикорупційним стандартом ISO 37001:2016: <https://medzakupivli.com/uk/antykorporatsiina-diialnist/news/28882-medzakupivli-ukrainy-otrymaly-mizhnarodnyi-sertyfikat-za-antykorporatsiynym-standartom-iso-370012016>

Крок 4. Демонструвати власними діями важливість розбудови доброчесності (запобігання корупції)

ОЕСР рекомендує¹⁰ керівнику обирати рівень балансу між заснованою на правилах та заснованою на цінностях стратегією доброчесності.

Підходи, зосереджені на дотриманні адміністративних процедур та правил (комплаєнс), встановлюють мінімальні стандарти доброчесності. Стратегія доброчесності, що додатково заснована на цінностях, допомагає створити середовище, в якому цінності є спільною основою щоденної роботи та прийняття рішень всіма працівниками.

БАЛАНСУВАННЯ ПРАВИЛО – ТА ЦІННІСНО-ОРІЄНТОВАНИХ СТРАТЕГІЙ ДОБРОЧЕСНОСТІ

	Правило-орієнтована стратегія	Ціннісно-орієнтована стратегія
Мета	Запобігання неправомірним діям	Сприяння відповідальній поведінці
Усталені норми	Дотримання стандартів, нав'язаних ззовні	Самоврядування відповідно до обраних цінностей та стандартів поведінки
Управління впровадженням	Юридична служба/служба комплаєнсу	Керівник, а також уповноважені з питань доброчесності та етики, HR, юридична служба
Поведінкові припущення	Самостійні індивіди, які керуються матеріальними інтересами	Соціальні індивіди, які керуються цінностями, стандартами поведінки, прикладом колег
Стандарти	Кримінальне та регуляторне право	Кодекс етики, кодекс поведінки і пов'язані з ними політики, правила та закони
Відповідальні за найм працівників	Юридична служба/HR/служба комплаєнсу	Уповноважені з питань доброчесності, HR, керівники
Методика	Навчання за існуючою правовою базою, стандартами та системами комплаєнсу, обмеження свободи дій, звітність про неправомірні дії, аудит та контроль, процеси розслідування, санкції тощо	Посилення етичної компетентності шляхом розвитку організаційних цінностей, проведення навчання та тренінгів з цінностей та стандартів поведінки, тренінгів з доброчесності та консультування з етики, моделювання лідерських та управлінських ролей, підзвітності, прозорості, рамок доброчесності, аудитів, санкцій, впровадження цінностей у щоденні процеси адміністрування, комунікацію та підвищення обізнаності

Приклад: За результатами Глобального звіту про доброчесність «Ernst & Young GmbH» за 2022 рік¹¹ 97% респондентів (працівники та керівники організації) вказали, що доброчесність важлива в їхніх організаціях. У 2021 році експерти «Forbes» визначили доброчесність другою після впевненості у переліку найважливіших якостей сучасного керівника¹².

Крок 5. Організувати проведення оцінки корупційних ризиків та визначити заходи з їх мінімізації

Приклад: Правління та виконавчий директор італійської компанії, після звинувачення у недоброчесній поведінці під час міжнародних бізнес-операцій, почали особисто брати участь в оцінці ризиків, розробленні та обговоренні з працівниками антикорупційних процедур¹³.

¹⁰ OECD Public Integrity Handbook, 2020: <http://surl.li/efoon>

¹¹ Глобальний звіт про доброчесність EY за 2022 рік https://www.ey.com/en_gl/forensic-integrity-services/how-a-focus-on-governance-can-help-reimagine-corporate-integrity

¹² Експертна стаття Forbes: URL: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2021/10/04/five-qualities-to-cultivate-on-your-path-to-leadership/?sh=2bf8a277284b>

¹³ Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business. OECD – UNODC – World Bank, 2013. 128 p.: <http://surl.li/efpqz>.

Крок 6. Затвердити процедуру перевірки кандидатів на посади на відповідність цінності «добročесність», проведення аналізу актів (нормативних та/або індивідуальних) та контрагентів

ОЕСР рекомендує забезпечити чіткий та конкурентний процес добору персоналу, оцінюючи кандидатів за їх кваліфікацією, досвідом та особистісними якостями¹⁴. НАЗК підготувало рекомендації щодо порядку перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків¹⁵.

Приклад: Частиною типової угоди з постачальниками австралійської компанії Veolia є антикорупційне застереження щодо зобов'язань сторін дотримуватись антикорупційного законодавства¹⁶.

96% роботодавців США використовують перевірку репутації кандидатів на посади ще під час рекрутингу¹⁷.

Крок 7. Затвердити Програму добročесності (антикорупційну програму)¹⁸, у тому числі політики: виявлення та врегулювання конфлікту інтересів; приймання та дарування подарунків; кодекс етики; викривання та захисту викривачів; взаємодії з контролюючими та правоохоронними органами.

Вдала практика: Кодекс ділової поведінки та етики компанії «Capital Ship Management Corp» встановлює обов'язок працівників повідомляти про конфлікти інтересів як свої, так й інших працівників, вести Реєстр подарунків та розваг; перш ніж прийняти чи зробити подарунок, працівник повинен звернутися за консультацією до менеджера чи юридичного відділу¹⁹.

Крок 8. Визначити канали для повідомлень про корупцію

При здійсненні розбудови комплаєнсу у своїй організації добročесний керівник має забезпечити можливість інформування про ймовірні недоліки у системі управління.

Рекомендуємо будувати канали для викривачів на основі порталу **повідомлень викривачів**²⁰, який був розроблений Національним агентством з метою створення можливості подання захищеного (у тому числі анонімного) повідомлення.

Вдала практика: У 2014 році шведський телекомунікаційний оператор «Telia» розробив власну внутрішню систему повідомлень для викривачів – гарячу лінію *Speak-Up*.

Вже протягом перших дванадцяти місяців це дало змогу виявити зловживання під час проведення закупівель²¹.

Крок 9. Забезпечити незалежність та ефективність діяльності підрозділу внутрішнього аудиту, його безперервний розвиток

Вдала практика: Економічний ефект від діяльності внутрішніх аудиторів Міноборони за 2018 – 2020 рр. перевищив 20,5 млрд грн²². У підсумковому Звіті щодо побудови добročесності (2019 р.) група експертів НАТО зазначила, що внутрішній аудит Міноборони в цілому відповідає міжнародним стандартам всесвітнього Інституту внутрішніх аудиторів²³.

14 Рекомендація ОЕСР щодо управління ризиками корупції. URL: <https://www.oecd.org/corruption/oecd-recommendation-for-development-cooperation-actors-on-managing-risks-of-corruption.htm>

15 Рекомендації щодо здійснення перевірки кандидатів на посади та критерії посад, що вразливі до корупційних ризиків, визначені у Методичних рекомендаціях НАЗК щодо здійснення перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/perevirka-kandydativ-na-posady.pdf>

16 Anti Corruption Clause | Veolia Australia and New Zealand

17 National Survey. Employers Universally Using Background Checks to Protect Employees, Customers and the Public: <https://pubs.thebpsa.org/pub.cfm?id=6E232E17-B749-6287-0E86-95568FA599D1>

18 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1702-21#Text>

19 Внутрішні політики Capital Ship Management Corp: <https://www.capitalship.gr/policies>

20 <https://whistleblowers.nazk.gov.ua/#/>

21 Interesting Examples Of Whistleblowing In The Workplace. COMPLYLOG. JUNE 10, 2021. URL: <https://blog.complylog.com/whistleblowing/examples-of-whistleblowing-in-the-workplace/>

22 https://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB_2020_FINAL.pdf, стор. 16-18

23 <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2019/11/41211089dod1-3.pdf>

6. СПІВВІДНОШЕННЯ МОДЕЛІ РІВНІВ ЗРІЛОСТІ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА МОДЕЛІ ТРЬОХ ЛІНІЙ

Модель рівнів зрілості доброчесності (запобігання корупції) організації, побудована на Моделі зрілості системи управління CMMI, доповнює Модель трьох ліній (до 2020 року – Модель трьох ліній захисту) Інституту внутрішніх аудиторів, на якій протягом багатьох років організації базують свої програми управління ризиками.

Модель трьох ліній дає змогу організації визначити процеси, які у найкращий спосіб допомагають досягненню цілей та сприяють ефективному управлінню, передусім – управлінню ризиками. **Модель рівнів зрілості** доброчесності (запобігання корупції) організації деталізує кроки досягнення доброчесності, доповнює стратегію доброчесності, засновану на правилах (комплаєнсі), інструментами, основою яких є цінності.



МОДЕЛЬ РІВНІВ ЗРІЛОСТІ ДОБРОЧЕСНОСТІ (ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ) В ОРГАНІЗАЦІЇ: ЗА РІВНЯМИ

Рівень	Опис
Початковий (хаотичний, ad hoc)	Немає системи доброчесності (запобігання корупції); дотримання норм законодавства відбувається вибірково; керівник не приділяє уваги доброчесності; питання доброчесності порушується тільки як реакція на кримінальні та інші розслідування стосовно нього та працівників організації; цінності організації не визначені; функції уповноваженої особи покладені на працівника за сумісництвом; стандарти процесів, у тому числі розгляду повідомлень, керування ризиками, а також канали повідомлень про корупцію відсутні або не налагоджені. Аудит не проводиться
Керований (Managed)	Створено базові способи контролю доброчесності (запобігання корупції); керівник визначив та регулярно комунікує доброчесність як одну з цінностей організації у межах місії та візії; доброчесність є одним із питань, яке зясується під час добору працівників; призначено працівника на окрему посаду уповноваженого і уповноважений надає базові консультації працівникам; ухвалено "програму доброчесності (антикорупційну програму)" (чи інший документ щодо управління корупційними ризиками); налагоджено канали повідомлень про корупцію та захист викривачів, здійснюються аналіз наявних та потенційних контрагентів, врегулювання конфлікту інтересів, оцінка та мінімізація корупційних ризиків тощо. Однак ці політики можуть бути впроваджені не повністю, незайомі чи незрозумілі для усіх працівників. Аудит системи доброчесності здійснюється під час аудиту інших функцій
Визначений (Defined)	Стандартизована система доброчесності (запобігання корупції); організація має сплановану та скоординовану керівником, визначену систему дотримання норм законодавства; цінності організації близькі працівникам; уповноважена особа незалежна та має необхідні ресурси; політики та процедури чіткі, вони є частиною програми доброчесності; доведені до усіх співробітників і ними виконувані; налагоджені канали повідомлень про корупцію; інформація щодо запобігання корупції активно висвітлюється як всередині організації, так і назовні; процес оцінки корупційних ризиків інклюзивний, враховується під час стратегічного планування; відбуваються регулярне навчання для уповноваженого та навчальні заходи для працівників організації. Проводиться окремих аудит ефективності уповноваженого підрозділу (особи)
Вимірюваний (Quantitatively Managed)	Цілі системи доброчесності (запобігання корупції) встановлені та вимірювані керівником організації; організація не тільки має прописану програму дотримання норм, але й використовує дані та метрики для моніторингу ефективності своєї діяльності; працівникам близька цінність доброчесності; кожен захід з мінімізації корупційних ризиків оцінюється та аналізується, у тому числі із залученням експертів та громадськості; публічно висвітлюються кількісні показники роботи; дотримання норм вважається частиною стратегічного планування організації й інтегроване в бізнес-процеси; частиною запобігання корупції стає етика. Проводиться аудит всієї системи доброчесності
Оптимізуючий (Optimizing)	Система доброчесності (запобігання корупції) стійка, прозора, зрозуміла кожному в організації та постійно вдосконалюється; керівник активно промотує доброчесність в організації та назовні, підтримує інновації щодо неї, особисто комунікує до працівників про виявлені порушення доброчесності та активно сприяє розслідуванням; доброчесність має вирішальне значення під час процедур добору працівників; кожен працівник організації зважає на доброчесність як на ключову цінність при прийнятті рішень; організація постійно вдосконалює свої політики та процедури на основі даних, легко адаптується до змін; проводить моніторинг кращих практик та впроваджує їх; дотримання норм вважається стратегічною перевагою і повністю інтегроване в культуру; етика є невід'ємним атрибутом корпоративної культури. Проводиться зовнішній аудит всієї системи доброчесності

Для зручності рівні пов'язані з кольорами.

- **Початковий (хаотичний, ad hoc):** Червоний. Цей колір може символізувати безпеку або увагу, що відповідає рівню, де процеси ще не впорядковані і є високий ризик корупції.
- **Керований (Managed):** Помаранчевий. Це перехідний колір між червоним і жовтим, що вказує на покращення, але ще є деякі ризики.
- **Визначений (Defined):** Жовтий. Символізує стандартизацію, освітленість шляху та певний рівень оптимізації.
- **Вимірюваний (Quantitatively Managed):** Зелений. Колір світла на світлофорі, що означає "йти". Процеси не лише впорядковані, але й ефективно управляються на основі метрик.
- **Оптимізуючий (Optimizing):** Синій. Символізує глибину, мудрість і стабільність. На цьому рівні організація досягла високого рівня зрілості та постійно вдосконалюється.

МОДЕЛЬ РІВНІВ ЗРІЛОСТІ ДОБРОЧЕСНОСТІ (ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ) В ОРГАНІЗАЦІЇ: ЗА РІВНЯМИ ТА РОЗДІЛАМИ*

*цифрові позначки на другому рівні – рекомендована послідовність кроків з розбудови доброчесної (ефективної) організації. Справжня ефективність організації починається на четвертому рівні, а довгострокова – на п'ятому рівні зрілості.

Розділ	Культура			Система		Підзвітність		Нагляд: аудит ефективності системи доброчесності		
	Роль керівника (Tone at the Top / "Тон згорі") - лідерство	Цінності: доброчесність і корпоративна культура	Розвиток: освіта в організації	Відкритість	Роль Уповноваженого з доброчесності (запобігання та виявлення корупції)	Стратегія доброчесності: стандарти політик та процедур	Керування корупційними ризиками		Аналіз проєктів актів, кандидатів на посади та контрагентів (Due Diligence)	Правозастосування: канали повідомлень та робота з викривачами
I. Початковий (хастинчий, ad hoc) Рівні	<ul style="list-style-type: none"> Керівник не приділяє уваги розбудові інфраструктури доброчесності (антикорупції) в організації. Відсутні або майже не проводяться зустрічі між керівником та особою, яка виконує обов'язки Уповноваженого 	<ul style="list-style-type: none"> В організації не ведеться робота над формуванням корпоративної етики (Немає кодексу етики чи аналогічного документа). В організації не визначено цінностей 	<ul style="list-style-type: none"> В організації не проводиться навчання для персоналу щодо доброчесності (запобігання корупції) або ж окремі несистемні заходи. Уповноважений не надає консультацій щодо реалізації антикорупційного законодавства для працівників або робить це несистематично 	<ul style="list-style-type: none"> Діяльність щодо розбудови доброчесності (запобігання корупції) в організації. Відсутні будь-які заходи щодо діяльності з розбудови доброчесності (запобігання корупції) в організації 	<ul style="list-style-type: none"> Немає окремого працівника, який займається розбудовою доброчесності (запобігання та виявлення корупції) в організації. Обов'язки Уповноваженого виконуються за суміщенням / умисненням / нехотіно. Немає бюджету для реалізації особи, яку покладено функції Уповноваженого, заходів щодо розбудови доброчесності, запобігання та виявлення корупції 	<ul style="list-style-type: none"> Немає прописаних процедур та політик (крім визначених Законом) щодо розбудови доброчесності (запобігання корупції) в організації. Усі процеси відбуваються хаотично, тільки як реакція на запити чи порушення, кримінальні та інші розслідування 	<ul style="list-style-type: none"> Оцінка корупційних ризиків в організації не проводиться хаотично, без будь-якої організованої системи чи стандартизованого процесу. Не використовуються методиологія управління корупційними ризиками, затверджена Національним агентством методологі / методики, які визнаються та пропонується міжнародними стандартами і регуляторами. Оцінка проводиться на основі визначених Уповноваженим підходів, побажань керівництва. Виконання заходів з мінімізації корупційних ризиків несистемне, а виконавці цих заходів не визначені 	<ul style="list-style-type: none"> Уповноважений не візує проєкти документів і не проводить їхній аналіз на наявність корупційних ризиків або робить це несистематично. Уповноважений не володіє знаннями щодо здійснення аналізу проєктів актів на наявність корупційних ризиків, перевірки кандидатів на посади та контрагентів на доброочесність 	<ul style="list-style-type: none"> Немає чітко встановлених каналів для повідомлення про корупцію. Повідомлення, скарги та звернення приймаються хаотично або опрацьовуються належним чином. Не реалізуються механізми захисту викривачів. Немає комунікації з приводо каналів повідомлень про корупцію та заходів щодо захисту викривачів. Немає окремого обліку повідомлень про корупцію, відповідно і не визначено критерії до їх диференціації від інших видів звернень громадян та скарг працівників 	<ul style="list-style-type: none"> Аудит діяльності Уповноваженого не проводиться або проводиться несистематично внаслідок відсутності затверджених процедур в організації. Питання розбудови доброчесності (запобігання корупції) не розглядаються під час аудиту інших функцій
II. Керований (Managed) Рівні	<ul style="list-style-type: none"> Керівник наголошує перед працівниками на важливості розбудови інфраструктури доброчесності (антикорупції) в організації, проте не допущається до цього процесу безосередньо. Керівник нерегулярно (рідше ніж один раз на квартал) комунікує з Уповноваженим, наголошує на загальних нарадах і в комунікації з 	<ul style="list-style-type: none"> В організації сформульовано місію, візію та цінності. Визначена як одна з цінностей. Доброчесність є одним з питань, яке з'ясовується та враховується під час добрубу організації. Цінності організації визначені на основі обговорень з працівниками та з огляду на основні функції організації. В організації базовий документ щодо етики. 	<ul style="list-style-type: none"> В організації проводиться базове навчання з доброчесності (запобігання корупції), однак воно не охоплює усі теми або усіх працівників організації. В організації складається річний план проведення навчальних заходів. 	<ul style="list-style-type: none"> Наявна окрема формальна сторінка на офіційному сайті, присвячена розбудові доброчесності (запобігання корупції), яка наповнена фрагментарно. Нерегулярно висвітлюється інформація про стан розбудови доброчесності (запобігання корупції) в організації на офіційних сторінках в соціальних мережах 	<ul style="list-style-type: none"> В організації визначено забезпечений базовими необхідними засобами для ведення діяльності, однак без чітко визначених обов'язків середньої організації (або ж із нечітко прописаними обов'язками). Посада Уповноваженого за статутом та рівнем оплати праці не належить до посад керівників середнього ланки. В організації визначено склад уповноваженого підрозділу, однак без чіткого розподілу ролей між працівниками, а визначених обов'язків та 	<ul style="list-style-type: none"> В організації "Програму" доброчесності (антикорупційну програму); політики щодо запобігання та виявлення корупції, зокрема щодо: - виявлення та врегулювання конфліктів інтересів; - перевірки діючих та потенційних контрагентів; - перевірки потенційних кандидатів на посади, зокрема щодо відповідності цінності "доброчесність"; - оцінки корупційних 	<ul style="list-style-type: none"> В організації наявні затверджені процедури та політики, які систематизують проведення оцінки корупційних ризиків (а саме систематичність такої оцінки, єдині підходи до організації процесу оцінювання корупційних ризиків тощо). Чітко визначено основні функції організації, які підлягають детальної оцінці на наявність корупційних ризиків. В результаті оцінки корупційних ризиків формується реєстр корупційних ризиків та заходи, спрямовані на 	<ul style="list-style-type: none"> На базовому рівні затверджено процедуру проведення аналізу актів організації на наявність корупційних ризиків, перевірки на доброочесність кандидатів на посади та контрагентів. Однак процес аналізу актів, контрагентів можуть бути не повністю інтегровані в діяльність організації і не включати аналіз чинних актів та всіх високоризикованих працівників, єдиних шаблонів опису виявлених корупційних ризиків 	<ul style="list-style-type: none"> В організації визначено каналі для повідомлень про корупцію (за допомогою електронної пошти, «гарячої» лінії та інших каналів, затверджено Законом), документи щодо захисту викривачів, порядок розгляду повідомлень про корупцію, про які може бути відомо не всім працівникам. Організація комунікує працівникам стосовно каналів повідомлень про корупцію та заходи захисту викривачів не рідше ніж один раз на два роки. Ведеться окремий облік повідомлень про 	<ul style="list-style-type: none"> В організації існують формальні процедури аудиту для оцінки, в т.ч. ефективності заходів з розбудови доброчесності та запобігання корупції. Процедури щодо аудиту системи доброчесності включають щонайменше планування процесу аудиту, аналіз внутрішнього сервісу збір інформації з джерел інформації

Розділи	Культура			Система		Підзвітність				
	Роль керівника (Tone at the Top / "Тон згорі") - лідерство	Цінності: добросовісність і корпоративна культура	Розвиток: освіта в організації	Відкритість	Роль Уповноваженого з запобігання та виявлення корупції	Стратегія: добросовісність: стандарти політик та процедур	Керування корупційними ризиками	Аналіз проєктів на посади та контрагентів (Due Diligence)	Правова застосування: канали повідомлень та робота з викривачами	Нагляд: аудит ефективності системи доброчесності
	<p>працівники про вважливості використання добросовісних практик та застосування принципу "нульової толерантності до корупції"</p> <p>«Загальні правила» / «Кодекс професійної етики» тощо, однак цей документ формальний і не інтегрований до процесів організації та не усі працівники ознайомлені з ним у належний спосіб, у тому числі з причин відсутності ефективного механізму контролю за його дотриманням</p>	<p>Розвиток: освіта в організації</p> <ul style="list-style-type: none"> Встановлено формат, в якому працівники організації можуть отримати консультацію від уповноваженого (вказано конкретні години консультування на тиждень / через визначену електронну пошту тощо, з яких питань) 	<p>Відкритість</p>	<p>Роль Уповноваженого з запобігання та виявлення корупції</p> <ul style="list-style-type: none"> повноважень у положенні про підрозділ. Організація виділяє спільний бюджет для кількох функцій, включно з розбудовою доброчесності та антикорупційною діяльністю. Немає практики управління Уповноваженого до аналізу довгострокових програм, проєктів на етапі їх планування та розробки (особливо тих, які вимагають значного фінансування) на предмет наявності корупційних ризиків 	<p>Стратегія: добросовісність: стандарти політик та процедур</p> <ul style="list-style-type: none"> ризиків та управління ними, - викривачами та захисту викривачів; - кодексу етики; - політики приймання та дарування; - взаємодії з контролюючими та правоохоронними органами тощо. Не увесь персонал організації ознайомлений з цими політиками та процедурами, через що виникають труднощі в розумінні, виявленні та вирішенні проблемних ситуацій 	<p>Керування корупційними ризиками</p> <ul style="list-style-type: none"> іх мінімізацію. Кожен захід передбачає виконання, строк виконання та конкретного виконавця 	<p>Аналіз проєктів на посади та контрагентів (Due Diligence)</p>	<p>Правова застосування: канали повідомлень та робота з викривачами</p> <ul style="list-style-type: none"> корупцію, визначено алгоритми для диференціації їх від інших працівників, скарг рекомендацій працівників щодо неетичної поведінки інших працівників чи щодо недосконалості робочих процесів 	<p>Нагляд: аудит ефективності системи доброчесності</p> <ul style="list-style-type: none"> та за допомогою інтегрування працівників, надання рекомендацій Уповноваженому, а також звітування керівнику. Питання розбудови доброчесності (запобігання корупції) розглядається під час аудиту інших функцій організації не рідше ніж один раз на три роки 	
III. Визначений (Defined)	<p>Керівник активно долучається до проєкту, проєкту культури добросовісності (запобігання корупції), налагоджуючи співпрацю між уповноваженим підрозділом та іншими структурними одиницями в організації, та під час комунікації до працівників.</p> <ul style="list-style-type: none"> Керівник активно долучається до процесу визначення ключових цілей для уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи), а також регулярно заслуховує звіти щодо виконання цих цілей 	<p>Цінності: добросовісність і корпоративна культура</p>	<p>Розвиток: освіта в організації</p> <ul style="list-style-type: none"> Встановлено формат, в якому працівники організації можуть отримати консультацію від уповноваженого (вказано конкретні години консультування на тиждень / через визначену електронну пошту тощо, з яких питань) 	<p>Відкритість</p>	<p>Роль Уповноваженого з запобігання та виявлення корупції</p> <ul style="list-style-type: none"> повноважень у положенні про підрозділ. Організація виділяє спільний бюджет для кількох функцій, включно з розбудовою доброчесності та антикорупційною діяльністю. Немає практики управління Уповноваженого до аналізу довгострокових програм, проєктів на етапі їх планування та розробки (особливо тих, які вимагають значного фінансування) на предмет наявності корупційних ризиків 	<p>Стратегія: добросовісність: стандарти політик та процедур</p> <ul style="list-style-type: none"> ризиків та управління ними, - викривачами та захисту викривачів; - кодексу етики; - політики приймання та дарування; - взаємодії з контролюючими та правоохоронними органами тощо. Не увесь персонал організації ознайомлений з цими політиками та процедурами, через що виникають труднощі в розумінні, виявленні та вирішенні проблемних ситуацій 	<p>Керування корупційними ризиками</p> <ul style="list-style-type: none"> іх мінімізацію. Кожен захід передбачає виконання, строк виконання та конкретного виконавця 	<p>Аналіз проєктів на посади та контрагентів (Due Diligence)</p>	<p>Правова застосування: канали повідомлень та робота з викривачами</p> <ul style="list-style-type: none"> корупцію, визначено алгоритми для диференціації їх від інших працівників, скарг рекомендацій працівників щодо неетичної поведінки інших працівників чи щодо недосконалості робочих процесів 	<p>Нагляд: аудит ефективності системи доброчесності</p> <ul style="list-style-type: none"> та за допомогою інтегрування працівників, надання рекомендацій Уповноваженому, а також звітування керівнику. Питання розбудови доброчесності (запобігання корупції) розглядається під час аудиту інших функцій організації не рідше ніж один раз на три роки
	<p>Керівник активно долучається до проєкту, проєкту культури добросовісності (запобігання корупції), налагоджуючи співпрацю між уповноваженим підрозділом та іншими структурними одиницями в організації, та під час комунікації до працівників.</p> <ul style="list-style-type: none"> Керівник активно долучається до процесу визначення ключових цілей для уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи), а також регулярно заслуховує звіти щодо виконання цих цілей 	<p>Цінності: добросовісність і корпоративна культура</p>	<p>Розвиток: освіта в організації</p> <ul style="list-style-type: none"> Встановлено формат, в якому працівники організації можуть отримати консультацію від уповноваженого (вказано конкретні години консультування на тиждень / через визначену електронну пошту тощо, з яких питань) 	<p>Відкритість</p>	<p>Роль Уповноваженого з запобігання та виявлення корупції</p> <ul style="list-style-type: none"> повноважень у положенні про підрозділ. Організація виділяє спільний бюджет для кількох функцій, включно з розбудовою доброчесності та антикорупційною діяльністю. Немає практики управління Уповноваженого до аналізу довгострокових програм, проєктів на етапі їх планування та розробки (особливо тих, які вимагають значного фінансування) на предмет наявності корупційних ризиків 	<p>Стратегія: добросовісність: стандарти політик та процедур</p> <ul style="list-style-type: none"> ризиків та управління ними, - викривачами та захисту викривачів; - кодексу етики; - політики приймання та дарування; - взаємодії з контролюючими та правоохоронними органами тощо. Не увесь персонал організації ознайомлений з цими політиками та процедурами, через що виникають труднощі в розумінні, виявленні та вирішенні проблемних ситуацій 	<p>Керування корупційними ризиками</p> <ul style="list-style-type: none"> іх мінімізацію. Кожен захід передбачає виконання, строк виконання та конкретного виконавця 	<p>Аналіз проєктів на посади та контрагентів (Due Diligence)</p>	<p>Правова застосування: канали повідомлень та робота з викривачами</p> <ul style="list-style-type: none"> корупцію, визначено алгоритми для диференціації їх від інших працівників, скарг рекомендацій працівників щодо неетичної поведінки інших працівників чи щодо недосконалості робочих процесів 	<p>Нагляд: аудит ефективності системи доброчесності</p> <ul style="list-style-type: none"> та за допомогою інтегрування працівників, надання рекомендацій Уповноваженому, а також звітування керівнику. Питання розбудови доброчесності (запобігання корупції) розглядається під час аудиту інших функцій організації не рідше ніж один раз на три роки
	<p>Керівник активно долучається до проєкту, проєкту культури добросовісності (запобігання корупції), налагоджуючи співпрацю між уповноваженим підрозділом та іншими структурними одиницями в організації, та під час комунікації до працівників.</p> <ul style="list-style-type: none"> Керівник активно долучається до процесу визначення ключових цілей для уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи), а також регулярно заслуховує звіти щодо виконання цих цілей 	<p>Цінності: добросовісність і корпоративна культура</p>	<p>Розвиток: освіта в організації</p> <ul style="list-style-type: none"> Встановлено формат, в якому працівники організації можуть отримати консультацію від уповноваженого (вказано конкретні години консультування на тиждень / через визначену електронну пошту тощо, з яких питань) 	<p>Відкритість</p>	<p>Роль Уповноваженого з запобігання та виявлення корупції</p> <ul style="list-style-type: none"> повноважень у положенні про підрозділ. Організація виділяє спільний бюджет для кількох функцій, включно з розбудовою доброчесності та антикорупційною діяльністю. Немає практики управління Уповноваженого до аналізу довгострокових програм, проєктів на етапі їх планування та розробки (особливо тих, які вимагають значного фінансування) на предмет наявності корупційних ризиків 	<p>Стратегія: добросовісність: стандарти політик та процедур</p> <ul style="list-style-type: none"> ризиків та управління ними, - викривачами та захисту викривачів; - кодексу етики; - політики приймання та дарування; - взаємодії з контролюючими та правоохоронними органами тощо. Не увесь персонал організації ознайомлений з цими політиками та процедурами, через що виникають труднощі в розумінні, виявленні та вирішенні проблемних ситуацій 	<p>Керування корупційними ризиками</p> <ul style="list-style-type: none"> іх мінімізацію. Кожен захід передбачає виконання, строк виконання та конкретного виконавця 	<p>Аналіз проєктів на посади та контрагентів (Due Diligence)</p>	<p>Правова застосування: канали повідомлень та робота з викривачами</p> <ul style="list-style-type: none"> корупцію, визначено алгоритми для диференціації їх від інших працівників, скарг рекомендацій працівників щодо неетичної поведінки інших працівників чи щодо недосконалості робочих процесів 	<p>Нагляд: аудит ефективності системи доброчесності</p> <ul style="list-style-type: none"> та за допомогою інтегрування працівників, надання рекомендацій Уповноваженому, а також звітування керівнику. Питання розбудови доброчесності (запобігання корупції) розглядається під час аудиту інших функцій організації не рідше ніж один раз на три роки

Рівні	Культура				Система			Підзвітність		
	Роль керівника ("Tone at the Top" / "Тон згорі") - лідерство	Цінності: доброчесність і корпоративна культура	Розвиток: освіта в організації	Відкритість	Роль Уповноваженого з доброчесності (запобігання та виявлення корупції)	Стратегія доброчесності: стандарти політик та процедур	Керування корупційними ризиками	Аналіз проєктів актів, кандидатів на посади та контрагентів (Due Diligence)	Правова застосування: канали повідомлень та робота з викривачами	Нагляд: аудит ефективності системи доброчесності
IV. Вимірюваний (Quantitatively Managed)	<ul style="list-style-type: none"> Керівник встановлює чіткі цілі та вимоги для уповноваженого підрозділу, які можна виміряти і оцінити як кількісно, так і якісно. Керівник регулярно проводить оцінку виконання поставлених цілей разом з уповноваженим підрозділом. Керівник заслуговує звіти щодо виконання цілей уповноваженим підрозділом, а також на основі оглядів даних формує нові цілі працівникам 	<ul style="list-style-type: none"> В організації збирається інформація щодо порушень етики, вирішення конкретних випадків порушень, налагоджена форма зворотного зв'язку від працівників і проведення з'язку з працівниками щодо закрплених цінностей та етичного документа організації на практиці. На основі зібраних статистичних даних складають корпоративної культури постійно (не рідше ніж один раз на рік) покращуються. Доброчесність як цінність близька працівникам 	<ul style="list-style-type: none"> Навчальні програми постійно оцінюються та покращуються шляхом запровадження форм зворотного зв'язку від працівників і знань працівників до та після тренінгів, щоб мети дані для оцінки якості та ефективності навчання. Проводиться систематичний збір даних про процес консультування (наприклад, кількість запитів від працівників, теми, щодо яких вони звертаються, чи було вирішено проблему Уповноваженим тощо) 	<ul style="list-style-type: none"> Окрім зазначених на попередньому етапі складових, на сторінці організації присвяченій запобіганню та виявленню корупції, виступають статистичні дані за чітким, зрозумілим та визначеним шаблоном 	<ul style="list-style-type: none"> Посада Уповноваженої особи за статусом та рівнем оплати праці належить до посад керівників вищої ланки. Діяльність уповноваженого підрозділу побудована ефектним чином шляхом впровадження системи ОКР або КРІ з їх офіційним затвердженням в організації. Організація має окремий бюджет для реалізації Уповноваженим більшості необхідних заходів з розбудови доброчесності (антикорупції, наприклад, програмного забезпечення для перевірки контрагентів, розробки навчальних курсів тощо) 	<ul style="list-style-type: none"> Політики та процедури не тільки затверджені, що дає змогу уповноваженому підрозділу їх реалізувати, а й також покращуються на основі даних, які збирає Уповноважений підрозділ про кількість порушень та порушень програми й етики в яких сферах діяльності організації найбільш часті порушення, результати їх вирішення тощо) 	<ul style="list-style-type: none"> Під час визначення виявлених корупційних ризиків встановлюється вимірювальні цілі. Відбувається регулярний моніторинг заходів з мінімізації корупційних ризиків. Під час здійснення оцінки корупційних ризиків використовується статистичний аналіз розподілу корупційних ризиків та їх впливу на організації; аналізується кореляція та причинно-наслідкова зв'язки між ідентифікованими корупційними ризиками і діяльністю організації 	<ul style="list-style-type: none"> Усі аналізи актів на наявність корупційних ризиків виконуються за чітко визначеним шаблоном, який дає змогу збирати дані щодо сфер діяльності організації, в яких найчастіше виявляються корупційні ризики. Перевірки на доброчесність кандидатів на посади, потенційних та діючих контрагентів документуються за визначеним шаблоном, що дає змогу визначити найбільш ризикові аспекти таких перевірок. До аналізу нормативно-правових актів (у державних органах та ОМС) на наявність корупційних ризиків активно залучаються експерти. 	<ul style="list-style-type: none"> Канали повідомлень про корупцію та механізми захисту викривачів аналізуються та вдосконалюються на основі даних, зібраних уповноваженим підрозділом під час роботи. Зворотний зв'язок та метрики використовуються для поліпшення системи. Організація комунікує з працівниками та з основними підрядниками / постачальниками щодо каналів повідомлень про корупцію та вжиті заходи захисту викривачів не рідше ніж один раз на рік. Організація інформує працівників та партнерів про наявні канали повідомлень про корупцію через брошури, плакати та іншу рекламну-сувенірну продукцію 	<ul style="list-style-type: none"> Окрім внутрішнього, проводиться також і зовнішній аудит ефективності діяльності системи уповноваженого та доброчесності в організації не рідше ніж один раз на три роки Усі результати проведених аудитів, а також інформація щодо реалізації на ідентифіковані ризики висвітлюється публічно (на сайті організації).
V. Оптимізує (Optimizing)	<ul style="list-style-type: none"> Керівник активно просуває досягнення у сфері розбудови доброчесності (запобігання корупції) своєї організації назовні для партнерів та клієнтів Керівник заохочує впровадження нових ініціатив, проєктів, програм розбудови доброчесності (запобігання корупції). Керівник має окремий ОКР 	<ul style="list-style-type: none"> Складові корпоративної культури постійно закріплюються в організації відповідно до зібраної всередині організації статистики та крашних світових і українських практик Організація активно промове свої етичні стандарти назовні та впроваджує програми Корпоративної соціальної відповідальності. Організація проводить заходи для працівників, на 	<ul style="list-style-type: none"> Навчальні програми покращуються та адаптуються під запит персоналу, враховуючи дані щодо проведення тренінгів та їхньої ефективності. Програми оновлюються відповідно до змін в законодавстві, рекомендацій Національного агентства та найкращих практик у цій сфері. В організації запроваджується персоналізоване навчання щодо 	<ul style="list-style-type: none"> Організація постійно оновлює інформацію на відповідних сторінках про діяльність уповноваженого підрозділу. Запроваджуються інтерактивні модулі даних, в яких усі можуть інтерактивно переглянути стан розбудови доброчесності (запобігання корупції) в організації та результати діяльності уповноваженого підрозділу 	<ul style="list-style-type: none"> Посада Уповноваженої особи за статусом та рівнем оплати праці належить до посад керівників вищої ланки. Діяльність уповноваженого підрозділу постійно аналізується і покращується на основі даних. Усі великі відкриті підрозділи (територіальні організації у її підпорядкованні) мають призначені на окремій посаді працівників уповноваженого підрозділу, які координують Уповноваженою особою організації та підзвітні їй. 	<ul style="list-style-type: none"> В організації регулярно переглядаються політики та процедури, базуючись на даних, зібраних уповноваженим підрозділом, на основі останніх змін законодавства та найкращих українських та світових практик. Досліджуються причини порушення наявних політик та процедур, результатом чого є оптимізація наявних політик відповідно до виявлених проблем 	<ul style="list-style-type: none"> Використовуються IT-продукти, які допомагають автоматизувати процес оцінки корупційних ризиків, повністю його задокументувати, використовуються новітні технології для аналізу корупційних ризиків. Політики та процедури оцінки корупційних ризиків регулярно переглядаються відповідно до результатів заходів, звітів аудиту та відгуків працівників, враховуючи крашні українські та світові практики. Формується культура ризик-орієнтованості. 	<ul style="list-style-type: none"> Процедури проведення аналізу актів, перевірки на доброчесність кандидатів на посади та контрагентів періодично оновлюються відповідно до даних, зібраних уповноваженим підрозділом, та кращих практик основними підрядниками / постачальниками щодо каналів повідомлень про корупцію та заходів захисту викривачів не рідше ніж один раз на рік Організація поширює інформацію про наявні канали повідомлень про корупцію через брошури, плакати та іншу постери, плакати та іншу 	<ul style="list-style-type: none"> Канали повідомлень про корупцію постійно оновлюються та використовуються з найкращих українських практик, рекомендації Національного агентства та за допомогою передових технологій. Вище керівництво та організація комунікують з працівниками та основними підрядниками / постачальниками щодо каналів повідомлень про корупцію та заходів захисту викривачів не рідше ніж один раз на рік Організація поширює інформацію про наявні канали повідомлень про корупцію через брошури, плакати та іншу 	<ul style="list-style-type: none"> Окрім внутрішнього, проводиться також і зовнішній аудит ефективності діяльності системи уповноваженого та доброчесності в організації не рідше ніж один раз на три роки Усі результати проведених аудитів, а також інформація щодо реалізації на ідентифіковані ризики висвітлюється публічно (на сайті організації).

Розділ	Культура				Система			Підзвітність		
	Роль керівника (Tone at the Top / "Тон згорі") - лідерство	Цінності: добросовісність і корпоративна культура	Розвиток: освіта в організації	Відкритість	Роль Уповноваженого з (запобігання та виявлення корупції)	Стратегія добросовісності: стандарти політик та процедур	Керування корупційними ризиками	Аналіз проєктів актів, кандидатів на посади та контрагентів (Due Diligence)	Правозаastosування: канали повідомлень та робота з викривачами	Нагляд: аудит ефективності системи добросовісності
Рівні	<ul style="list-style-type: none"> або КРІ у сфері добросовісності (запобігання корупції). У разі виявлення корупційних та інших етичних порушень в організації будь-яким працівником, керівник організації повинен повідомити до усіх працівників організації про недобросовісність в організації (за таких дій (за відсутності репутаційних чи інших ризиків керівник публічно коментує про недобросовісність таких порушень). Керівник активно сприяє розслідуванню у разі виявлення корупційних правопорушень 	<ul style="list-style-type: none"> яких обговорюються етичні питання, візія та місія діяльності (загалом чи щодо конкретних напрямків). Добросовісність має вищезначення під час процедури добору працівників як найважливіший критерій. Кожен працівник організації під час вибору варіанта дій в роботі зважає на добросовісність як на ключову цінність при прийнятті рішення 	<ul style="list-style-type: none"> розбудови добросовісності (запобігання корупції), наприклад, спеціальні програми для керівництва, відділу закупівель, юристів тощо. Регулярно переглядається та вдосконалюється процес надання консультацій працівникам організації на основі зібраних даних, готуються стандарти відповіді на найбільш поширені запитання від працівників та навчальні заходи адаптуються відповідно до результатів консультацій 		<ul style="list-style-type: none"> Проводиться регулярне навчання працівників уповноваженого підзводу, зважаючи на потреби організації (ідентифіковані корупційні ризики, які потребують конкретної кваліфікації для їх якісного рішення). Організація має окремий бюджет для реалізації Уповноваженим усіх необхідних заходів щодо розбудови добросовісності та запобігання корупції (наприклад, закупівля послуг, програмного забезпечення для перевірки контрагентів, розробки навчальних курсів, підтримки каналів повідомлень про корупцію, проведення незалежних антикорупційних розслідувань тощо) 		<ul style="list-style-type: none"> яка передбачає прогнозування потенційних ризиків до їх виникнення в діяльності організації. Забезпечується повна прозорість усіх процедур оцінки корупційних ризиків та мінімізація для усіх зацікавлених сторін. Не рідше ніж раз на три роки проводиться зовнішня оцінка корупційних ризиків 		<ul style="list-style-type: none"> рекламно-сувенірну продукцію. Наглядова рада або у разі її відсутності керівник організації отримує регулярну звітність щодо отриманих повідомлень про корупцію та вжитих заходів 	<ul style="list-style-type: none"> Організація постійно шукає способи поліпшення процесів аудиту та регулюючих його політик. Це може включати внесення змін до клінісних показників, оновлення методології аудиту, використання нових аналітичних інструментів та методик, а також активне використання ІТ-продуктів
							<ul style="list-style-type: none"> Як результат керування ризиками існує ефективна система контролю за ризиками для забезпечення добросовісності 	<ul style="list-style-type: none"> Як результат правозаastosування – корупція та інші порушення добросовісності виявляються та караються законом 		

РЕКОМЕНДОВАНІ ВИМОГИ ДО УПОВНОВАЖЕНОГО З ДОБРОЧЕСНОСТІ (З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЇ)

Вимоги до кандидата на посаду уповноваженої особи передбачають три складові:

1. відповідність цінностей кандидата цінностям організації;
2. наявність у кандидата потрібних особистісних компетенцій;
3. володіння професійними/спеціальними знаннями.

Відповідність цінностей кандидата цінностям організації

Цінності – це координати, що визначають методи і напрямки руху організації та її команди. Ключовий елемент культури. Якщо цінності працівника і організації збігаються, – людина буде вмотивована працювати у цій організації.

Цінності працівника не можуть бути у конфлікті з цінностями організації, конфлікт між цінностями деморалізуватиме і працівника, і організацію. Залучайте до своїх команд тільки тих, хто поділяє спільні цінності.

Як з'ясувати цінності кандидата?

1. Запитати про те, які цінності для кандидата важливі (у порядку пріоритетності).
2. Попросити навести приклади ситуацій, в яких кандидат їх демонстрував.
3. Попросити назвати 3 критерії, за якими кандидат обирає роботу.

Наявність у кандидата потрібних компетенцій

Для керівників публічних інституцій, Уповноважених²⁴, фахівців з розвитку персоналу і тих працівників, які прагнуть систематизувати, вдосконалювати та контролювати робочі процеси з метою розбудови доброчесності та запобігання корупційним ризикам. Також ця модель буде корисною для керівників приватних компаній та їхніх комплаєнс-офіцерів.

Перелік компетенцій та їх поведінкові індикатори

Компетенція	Поведінкові індикатори
Доброчесність	<ul style="list-style-type: none"> • спрямовує власні дії на захист публічних інтересів • утримується від конфлікту між приватними та публічними інтересами • ефективно розпоряджається державними ресурсами • дотримується правил етичної поведінки, порядності • усвідомлює обмеження у виявленні переваг, прихильності та/або негативного ставлення до окремих фізичних та юридичних осіб, політичних партій, громадських, релігійних та інших організацій • діє чесно навіть тоді, коли ніхто не бачить

²⁴ Уповноважений - Уповноважений підрозділ (уповноважена особа) з питань запобігання та виявлення корупції; відповідальна особа за реалізацію антикорупційної програми в юридичних особах

Інноваційне мислення	<ul style="list-style-type: none"> • пропонує нестандартне рішення проблемних ситуацій • знає, як запроваджувати нові/альтернативні підходи в роботі • здатний зацікавити інших своїми ідеями • цікавиться тенденціями/best practices у розвитку своєї професійної сфери • може провести «мозковий штурм» • використовує інноваційний досвід інших
Критичне/аналітичне мислення	<ul style="list-style-type: none"> • вміє мислити самостійно • має бажання пізнати щось нове • вміє шукати і аналізувати інформацію • вміє знайти власне рішення проблеми та сформулювати переконливу аргументацію рішення • вміє обговорювати та аргументувати свою думку в дискусії, обговоренні • вміє прогнозувати розвиток ситуації • вміє структурувати та оцінювати інформацію • володіє навичками факт-чекінгу
Комунікація	<ul style="list-style-type: none"> • вміє визначати зацікавлені сторони та розбудовувати партнерські відносини • обмінюється інформацією і прагне розвивати взаєморозуміння між різними групами як всередині, так і за межами організації • передбачає проблеми і адаптує комунікацію у відповідь • вміє вести переговори • представляє свої ідеї, плани або програми, спираючись на факти, дані, цифри і конкретні приклади в усній формі або у вигляді графічної презентації
Командна робота	<ul style="list-style-type: none"> • розуміє свою роль і свій вклад у загальну справу • узгоджує свої дії з діями інших учасників • консультується з іншими учасниками проєкту під час роботи над спільними завданнями • досягає згоди та підтримки • допомагає за потреби іншим • вміє слухати інших • визнає свої помилки і приймає чужу точку зору • забезпечує зворотний зв'язок • емпатичний
Управління проєктами	<ul style="list-style-type: none"> • знає основи проєктного менеджменту • координує проєкт за допомогою якісного планування, виконання та контролю змін • здатен контролювати якість проєкту відповідно до обумовлених вимог • вміє сформувати ефективну проєктну команду • вміє визначати, класифікувати ризики, а потім ними керувати (запобігати або впоратися)

Володіння професійними/спеціальними знаннями

Перелік професійних/спеціальних знань

Знання антикорупційного законодавства та міжнародних стандартів у сфері запобігання та виявлення корупції, зокрема:

- Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31.10.2003 (ратифікована згідно із Законом України від 18.10.2006 № 251-V «Про ратифікацію Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції»).
- Закон України від 14.10.2014 № 1700-VIII «Про запобігання корупції».
- Типове положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції, затверджене наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 27.05.2021 № 277/21.
- Методологія управління корупційними ризиками, затверджена наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 28.12.2021 № 830/21.
- Типова антикорупційна програма юридичної особи, затверджена наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 10.12.2021 № 794/21.
- Обов'язкові вимоги до мінімальної штатної чисельності уповноваженого підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції в державних органах, затверджені наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 26.04.2021 № 240/21.
- Міжнародні стандарти у сфері запобігання корупції: ISO 37001:2016 Системи управління щодо протидії корупції; ISO 31000:2018 Управління ризиками

РЕСУРСИ НАЗК, НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ДОБРОЧЕСНОСТІ

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції (Закон України від 18.10.2006 №251-V «Про ратифікацію Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції»²⁵)
2. Вебсайт НАЗК²⁶
3. Інформаційна система моніторингу реалізації державної антикорупційної політики²⁷
4. Антикорупційний портал (портал доброчесності²⁸)
5. Єдиний портал повідомлень викривачів²⁹
6. Навчальна платформа НАЗК³⁰
7. База знань НАЗК³¹
8. Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення (Реєстр корупціонерів³²)
9. НАЗК. Доброчесність: поняття, складові та історія³³
10. Закон України від 14.10.2014 №1700-VII «Про запобігання корупції»³⁴
11. Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки (Закон України від 20.06.2022 №2322-IX³⁵)
12. Державна антикорупційна програма на 2023–2025 роки (постанова Кабінету Міністрів України від 04.03.2023 № 220³⁶)
13. Типова антикорупційна програма юридичної особи (наказ НАЗК від 10.12.2021 № 794/21³⁷)
14. Типове положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції (наказ НАЗК від 27.05.2021 № 277/21³⁸)
15. Методологія управління корупційними ризиками (наказ НАЗК від 28.12.2021 № 830/21³⁹)
16. Аналітичне дослідження «Роль лідера у протидії корупції: аналітичний огляд впровадження концепції «Tone At The Top»», 2022⁴⁰
17. Порядок проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком (постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 171⁴¹)
18. Порядок надання згоди Національним агенством з питань запобігання корупції на звільнення особи, відповідальної за реалізацію антикорупційної програми (наказ НАЗК від 15.09.2020 № 408/20⁴²)
19. Порядок надання згоди Національним агенством з питань запобігання корупції на звільнення керівника уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи) з питань запобігання та виявлення корупції державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України (наказ НАЗК від 21.05.2021 № 268/21⁴³)

25 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16

26 <https://nazk.gov.ua/uk/>

27 <https://dap.nazk.gov.ua/>

28 <https://antycorportal.nazk.gov.ua/>

29 <https://whistleblowers.nazk.gov.ua/#/>

30 <https://study.nazk.gov.ua/>

31 <https://wiki.nazk.gov.ua/>

32 <https://corruptinfo.nazk.gov.ua/>

33 <https://prosvita.nazk.gov.ua/blog/dobrochesnist-ponyattya-skladovi-ta-istoriya>

34 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

35 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#>

36 <https://bitly.ws/Vdwe>

37 <https://bitly.ws/Vdws>

38 <https://bitly.ws/VdwD>

39 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0219-22#Text>

40 <http://surLi.lrihk>

41 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-%D0%BF#Text>

42 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1034-20#Text>

43 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0828-21#Text>

20. Обов'язкові вимоги до мінімальної штатної чисельності уповноваженого підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції в державних органах (наказ НАЗК від 26.04.2021 № 240/21⁴⁴)
21. Положення про Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення (рішення НАЗК від 09.02.2018 № 166⁴⁵)
22. Порядок проведення антикорупційної експертизи Національним агентством з питань запобігання корупції (наказ НАЗК від 29.07.2020 № 325/20⁴⁶)
23. Порядок проведення перевірок організації роботи із запобігання і виявлення корупції (наказ НАЗК від 25.07.2023 № 152/23⁴⁷)
24. Порядок внесення приписів Національним агентством з питань запобігання корупції (наказ НАЗК від 15.01.2021 № 8/21⁴⁸)
25. Порядок ведення Єдиного порталу повідомлень викривачів (наказ НАЗК від 03.01.2023 №1/23⁴⁹)

Напрацювання ОЕСР:

26. Рекомендація ОЕСР з публічної доброчесності⁵⁰ та Посібник ОЕСР з публічної доброчесності⁵¹
27. Пілотний звіт за результатами 5 раунду моніторингу ОЕСР у рамках Стамбульського плану дій, 2022⁵²
28. Country Programme Україна-ОЕСР⁵³
29. Звіт «Антикорупційні реформи в Україні: запобігання та боротьба з корупцією на державних підприємствах». 4-й раунд моніторингу Стамбульського плану дій щодо боротьби з корупцією ОЕСР. Боротьба з корупцією у Східній Європі та Центральній Азії⁵⁴
30. Посібник ОЕСР, UNODC, Світового банку «Anti-corruption Ethics and Compliance Handbook for Business»⁵⁵
31. Посібник ОЕСР Corporate Anti-corruption compliance (Drivers, Mechanisms and Ideas for Change)⁵⁶
32. Керівні принципи ОЕСР «Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct»⁵⁷ (оновлені в 2023 році)
33. OECD Guidelines for Multinational Enterprises: These are recommendations for responsible business conduct in areas such as disclosure, human rights, environment, employment, and combating bribery⁵⁸
34. OECD Principles of Corporate Governance: These principles provide a framework for good corporate governance, which can help prevent corruption and promote transparent, accountable management in both the public and private sectors⁵⁹
35. Огляд ОЕСР корпоративного управління державних підприємств України, 2021⁶⁰

Стандарти ISO:

36. ISO 37001:2016 Anti-bribery management systems⁶¹
37. Збірник «Система управління заходами боротьби з корупцією. Вимоги із рекомендаціями для використання» щодо ISO 37001:2016⁶²
38. ISO 31000:2018 – Risk Management⁶³

44 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0650-21#n7>

45 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0345-18#Text>

46 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0787-20#Text>

47 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1296-23#Text>

48 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0167-21#Text>

49 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0022-23#Text>

50 <https://bitly.ws/Vd7l>

51 <https://bitly.ws/Vd8N>

52 <https://bitly.ws/Vd5b>

53 <https://bitly.ws/Vd5B>

54 <http://surl.li/efpuw>

55 <https://bitly.ws/Vd7w>

56 <https://bitly.ws/Vd9K>

57 <https://bitly.ws/Vdaf>

58 <http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.html>

59 <https://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance>

60 <https://www.oecd.org/corporate/ca/SOE-Review-Ukraine-UKR.pdf>

61 <https://www.iso.org/standard/65034.html>

62 <https://bitly.ws/Vdgo>

63 <https://www.iso.org/standard/65694.html>

1. ISO 19600:2014 – Compliance Management Systems⁶⁴
2. ISO 22301:2019 – Business Continuity Management Systems: This standard specifies requirements for a management system to protect against, reduce the likelihood of, and ensure an organization's recovery from disruptive incidents. While not specifically focused on anti-corruption, it does address organizational resilience, which can be affected by corruption and compliance issues⁶⁵

Інші джерела:

3. EU Directive 2014/95/EU on Non-Financial Reporting: This directive requires certain large companies to disclose information on their environmental, social, and governance (ESG) performance, including anti-corruption and anti-bribery matters⁶⁶
4. Посібник Організації з безпеки і співробітництва в Європі щодо протидії корупції, 2016⁶⁷
5. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб⁶⁸
6. Настанова ООН з антикорупційної етики та дотримання вимог для бізнесу⁶⁹
7. Посібник із застосування Закону США про боротьбу з корупцією за кордоном⁷⁰
8. The IIA's three lines model⁷¹
9. The relations between business integrity and commercial success, 2017⁷²
10. Responsibility. Active in anti-corruption⁷³
11. Empirical Study of Anti-Corruption Policies and Practices in Nordic Countries. Delna, Latvia, 2016⁷⁴
12. National Survey. Employers Universally Using Background Checks to Protect Employees, Customers and the Public⁷⁵
13. The Best Background Check Services & Companies For 2022⁷⁶
14. The EY Global Integrity Report 2022 reveals how a focus on governance can help reimagine corporate integrity, 2022⁷⁷
15. The Most Important Leadership Attribute? New Study Has Clear Answer⁷⁸
16. Дослідження «2020 Global RepTrak. A Decade of Reputation Leaders»⁷⁹
17. Три типи вірності. Що мотивує українців працювати краще? 2020⁸⁰
18. Цінності компанії: спосіб надихнути та мотивувати працівників⁸¹

64 <https://www.iso.org/standard/62342.html>

65 <https://www.iso.org/ru/standard/75106.html>

66 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>

67 <https://bitly.ws/Vdch>

68 <http://surl.li/efpvx>

69 <http://surl.li/efpvc>

70 <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download>

71 <http://surl.li/efpxf>

72 <http://surl.li/efoqt>

73 <https://www.patriagroup.com/responsibility/active-in-anti-corruption>

74 <http://surl.li/efpqx>

75 <http://surl.li/efpsl>

76 <http://surl.li/efpsh>

77 <http://surl.li/efpwl>

78 <http://surl.li/efpwo>

79 <http://surl.li/efomz>

80 <http://surl.li/efopt>

81 <http://surl.li/efopw>

ПРАКТИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ, ВПРОВАДЖЕННЯ ЯКИХ ЗРОБИТЬ ВАС ТА ВАШІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДОБРОЧЕСНИМИ ТА ЕФЕКТИВНИМИ



**Посібник
для керівника**
Розбудова доброчесної
та ефективної організації



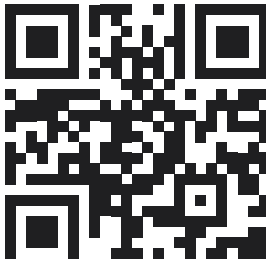
Наказ про Систему OKR –
управління за
методологією Цілей та
ключових результатів



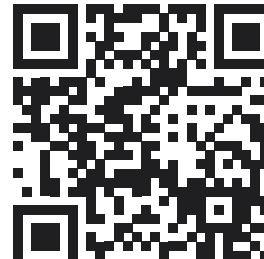
Рекомендації ОЕСР
із питань публічної
доброчесності



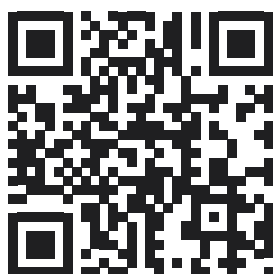
Державна
антикорупційна
програма
на 2023-2025 роки



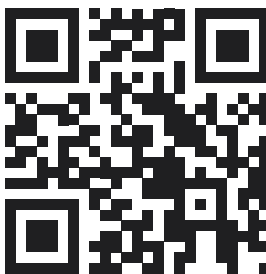
База
знань



Портал
доброчесності



Портал
викривачів



Навчальна платформа
study.nazk.gov.ua



Наказ про
Порядок підготовки
та погодження проектів НПА
(цикл політики)

Дій

A decorative dashed line in a light gray color, starting from the left edge of the page, curving upwards to a peak, and then curving downwards towards the right edge.