



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО
З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ
КОРУПЦІЇ

Модель зрілості доброчесності (запобігання корупції)

МОДЕЛЬ ЗРІЛОСТІ ДОБРОЧЕСНОСТІ (запобігання корупції) в організаціях

1. Що це таке?

Це Модель зрілості доброчесності (запобігання корупції) в організаціях, яка ґрунтується на CMMI (Capability Maturity Model Integration) – методології, створеній для оцінки та покращення процесів в організації.

Ця CMMI адаптована для розбудови доброчесності і комплексної системи запобігання корупції в організаціях, а також враховує Рекомендації Ради ОЕСР «Доброчесність на державному рівні» та рекомендації стандарту ISO 31000.

2. Які рівні передбачає модель?

- **Початковий (хаотичний, ad hoc):** На цьому рівні організація не має чітко визначених та регламентованих процесів розбудови доброчесності та антикорупції. Процеси активізуються як наслідок запиту керівника, врегулювання порушень чи реакції на кримінальне чи інше розслідування. Ризик корупційних дій високий через відсутність організованої системи.
- **Керований (Managed):** Організація визначає та встановлює ключові процеси системи доброчесності (антикорупції). Рівень ризику знижується через впровадження та регламентування процедур.
- **Визначений (Defined):** Усі процеси стандартизовані, впорядковані та документовані. Організація має систему для перегляду та удосконалення своєї системи доброчесності (запобігання корупції).
- **Вимірюваний (Quantitatively Managed):** Організація вимірює та аналізує свої політики доброчесності та антикорупції на основі даних та зворотного зв'язку. На цьому рівні робота налаштована таким чином, щоб мати можливість отримати показники діяльності, на які можна буде зважати при вдосконаленні ефективності процесів.
- **Оптимізаційний (Optimizing):** Організація активно вдосконалює свої процеси на основі аналізу та обміну досвідом. Постійне вдосконалення є ключовим елементом діяльності на цьому рівні.

3. Для кого це?

Для керівників публічних інституцій, Уповноважених¹, 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.

¹ Уповноважений – Уповноважений підрозділ (уповноважена особа) з питань запобігання та виявлення корупції; відповідальна особа за реалізацію антикорупційної програми в юридичних

4. Яка мета впровадження цієї моделі?

Метою її впровадження є систематичне та послідовне покращення системи доброчесності та антикорупційних механізмів, підвищення прозорості та ефективності взаємодії всередині організації між керівником, Уповноваженим та іншими підрозділами, які долучені до процесу розбудови доброчесності та системи запобігання корупції.

5. Як цим користуватися?

1. Необхідно визначити поточний рівень зрілості доброчесності організації щодо кожного напряму шляхом зіставлення реального стану справ з пропонованими показниками для різних рівнів.
2. Встановити ключові цілі для покращення поточного стану робочих процесів.
3. Здійснити планування та впровадити відповідні заходи щодо кожного напряму, орієнтуючись на зазначені у моделі принципи.
4. Відстежувати прогрес та регулярно переглядати підходи у роботі для підвищення їхньої ефективності.

6. Чи це обов'язково впроваджувати?

Ні, використання цієї СММІ не передбачено антикорупційним законодавством. Проте це потужний інструмент для тих, хто хоче системно та ефективно підходити до розбудови доброчесності та антикорупції у своїй організації, забезпечити ефективний процес управління ризиками, підвищити прозорість, і покращити репутацію та довіру до організації.

7. Які переваги його використання?

- Це системний підхід до розбудови доброчесної (ефективної) організації.
- Послідовність та структурованість у процесі розбудови антикорупційної системи.
- Можливість визначити «слабкі місця» та застосувати зусилля там, де вони потрібні найбільше.
- Покращення репутації та довіри до організації з боку партнерів та громадськості.
- Це якісний інструмент, який допомагає керівнику визначати цілі перед працівниками з метою розбудови доброчесності.



Детальніше зі складовими моделі можна ознайомитися за посиланням

