



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО
З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ
КОРУПЦІЇ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

ЩОДО ЗДІЙСНЕННЯ
ПЕРЕВІРКИ КАНДИДАТІВ
НА ПОСАДИ, ЩО ВРАЗЛИВІ
ДО КОРУПЦІЙНИХ
РИЗИКІВ

#Типова_антикорупційна_програма_юридичної_особи

Департамент запобігання
та виявлення корупції

КИЇВ - 2022

ВСТУП

Методичні рекомендації щодо здійснення перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків (далі – Методичні рекомендації), розроблені з метою допомогти юридичним особам (далі – Компанії), зазначеним у ч. 2 ст. 62 Закону України "Про запобігання корупції" (далі – Закон), які приймають антикорупційні програми на основі Типової антикорупційної програми юридичної особи, затвердженої наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 10.12.2021 № 794/21 (далі – Типова програма), впроваджувати дієві заходи перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків.¹

Методичні рекомендації:

- **ВРАХОВУЮТЬ** кращі практики і підходи до контролю та мінімізації суб'єктами господарювання корупційних ризиків в Україні та в інших юрисдикціях;
- **Є КОМПЛЕМЕНТАРНИМИ** до норм законодавства та актів рекомендаційного характеру щодо здійснення перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків, за іншими напрямками перевірки (у тому числі щодо спеціальної перевірки, перевірки кандидатів з питань застосування до них економічних санкцій тощо) або щодо перевірки інших категорій осіб, не визначених цими Методичними рекомендаціями, та не містять рекомендацій щодо таких перевірок;
- **МАЮТЬ** інформаційно-роз'яснювальний характер та не встановлюють правових норм;
- **РОЗРАХОВАНІ** для використання у роботі особами, відповідальними за реалізацію антикорупційних програм юридичних осіб, які зазначені у ч. 2 ст. 62 Закону (далі – Уповноважені);
- **МОЖУТЬ ЗАСТОСОВУВАТИСЯ** для перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків, у діяльності державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, з урахуванням процедури проведення таких перевірок, встановленої Законом, а також інших юридичних осіб незалежно від їх організаційно-правової форми.

Компаніям рекомендується проводити й інші види перевірок, не описані у цих Методичних рекомендаціях, що можуть бути передбачені або не заборонені законодавством та є доцільними залежно від сфери та особливостей діяльності Компанії.

¹ Проведення перевірок кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків, урегульовано у главі 7 "Перевірка кандидатів на посади" розділу VI "Заходи запобігання та перевірки" Типової програми

ЗМІСТ

I. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ПЕРЕВІРКИ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ, ЩО ВРАЗЛИВІ ДО КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ.....	04
II. ПРОЦЕДУРА ПЕРЕВІРКИ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ, РОЛЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ УПОВНОВАЖЕНОГО ПРИ ПЕРЕВІРЦІ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ.....	07
III. ТИПОВІ ФАКТОРИ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ. РІВНІ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ	10
IV. ВАРІАНТИ РІШЕНЬ КЕРІВНИКА ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПЕРЕВІРОК КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ.....	14
V. ТЕХНІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ, ПРОГРАМИ, БІЗНЕС- РІШЕННЯ, ЯКІ МОЖУТЬ БУТИ ЗАСТОСОВАНІ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПЕРЕВІРКИ	16
ДОДАТОК 1. АНКЕТА КАНДИДАТА НА ПОСАДУ, ЩО ВРАЗЛИВА ДО КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ	20
ДОДАТОК 2. ВИСНОВОК АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПЕРЕВІРКИ КАНДИДАТА НА ПОСАДУ, ЩО ВРАЗЛИВА ДО КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ	22



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ПЕРЕВІРКИ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ, ЩО ВРАЗЛИВІ ДО КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

Компанія з метою реалізації антикорупційної програми в рамках процедур добору персоналу, переведення працівників здійснює перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків.

Перевірка кандидатів на посади проводиться з метою:

- 🟡 **ВСТАНОВИТИ,**
чи не викликає укладення трудового договору з кандидатом корупційних ризиків для Компанії;
- 🟡 **ВСТАНОВИТИ,**
чи не призведе укладення трудового договору з кандидатом до порушення антикорупційного законодавства;
- 🟡 **ПЕРЕКОНАТИСЯ У ТОМУ,**
що кандидат зобов'язується дотримуватися вимог Програми та інших внутрішніх документів Компанії, що стосуються питань запобігання корупції, конфлікту інтересів тощо.

Проведення таких перевірок здійснюється до призначення особи на посаду (як під час підбору кандидатів з числа існуючих працівників, так і з числа осіб, що не працюють у Компанії). Перевірка не ініціюється щодо уже призначених осіб, крім випадків, коли проведення перевірки здійснюється з метою переведення вже призначеної особи на іншу посаду, що вразлива до корупційних ризиків.

Задля проведення перевірок прозоро, на підставі єдиних та зрозумілих правил Компанії необхідно урегулювати процедуру здійснення перевірок у внутрішніх документах. З цією метою Компанія **має затвердити:**

- 🟡 Порядок здійснення перевірки кандидатів на посади (далі – Порядок);
- 🟡 Перелік посад, що вразливі до корупційних ризиків. Цей Перелік може бути додатком до Порядку (далі – Перелік).

Порядок та Перелік посад, що вразливі до корупційних ризиків, Компанія розробляє та приймає залежно від сфери, особливостей своєї діяльності, а також залежно від своїх потреб.

Перелік може визначатись, наприклад, за такими критеріями:

1) посада, на яку претендує кандидат, належить до керівних посад у організаційній структурі Компанії;

2) посада, на яку претендує кандидат, передбачає виконання одного або певної сукупності таких посадових обов'язків (повноважень):

- комунікація з державними органами та органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання державної форми власності;
- розпорядження та управління коштами та/або активами Компанії взагалі або у певних межах/лімітах, у тому числі, наприклад, розпорядження коштами з метою оплати послуг підрядників та постачальників товарів/послуг/робіт, використання представницьких витрат тощо, використання коштів для задоволення поточних потреб Компанії;
- підбір та/або прийняття рішення щодо затвердження (узгодження) підрядників та постачальників товарів/послуг/робіт взагалі або за певними напрямками чи в межах певних бюджетів, укладення та забезпечення виконання договорів з ними, в тому числі прийняття поставок, результатів виконання робіт та надання послуг (підписання актів, інших первинних документів тощо);
- прийняття рішень щодо надання преференцій чи додаткових благ/гарантій працівникам Компанії, прийняття рішення про притягнення до відповідальності (дисциплінарної та матеріальної), перегляду умов оплати праці, звільнення та переведення працівників Компанії на інші посади;
- прийняття управлінських рішень, у тому числі, у випадку, якщо на кандидата у разі призначення на посаду одноособово покладатимуться обов'язки з певного напрямку чи йому одноособово делегуватимуть певну функцію;
- прийняття рішення щодо залучення коштів та інших активів від фінансових, банківських або інших структур;
- прийняття рішень щодо питань виявлення, запобігання та протидії корупції, внутрішнього аудиту, внутрішньої безпеки, інших моніторингових та контрольно-перевірочних питань, у тому числі щодо контролю діяльності працівників Компанії;

- здійснення внутрішніх та зовнішніх (у тому числі щодо постачальників, клієнтів, контрагентів) перевірок з певних питань чи за окремими напрямками та/або прийняття рішень за результатами таких перевірок;
- прийняття рішень та/або надання преференцій/знижок/особливих (сприятливих) комерційних умов тощо постачальникам товарів/послуг/робіт або клієнтам/контрагентам Компанії;
- прийняття рішень щодо участі Компанії у закупівлях, у тому числі публічних, та/або щодо постачання Компанією товарів/послуг/робіт клієнтам взагалі або за певними напрямками чи в межах певних бюджетів тощо, щодо відбору клієнтів/контрагентів;
- прийняття рішень щодо створення та зберігання об'єктів інтелектуальної власності;
- здійснення претензійно-позовної роботи.

ЦІ КРИТЕРІЇ НЕ Є ВИЧЕРПНИМИ – КОМПАНІЯ МОЖЕ ЗАСТОСОВУВАТИ Й ІНШІ КРИТЕРІЇ, ЯКІ ВИЗНАЄ НЕОБХІДНИМИ З ОГЛЯДУ НА СФЕРУ ТА СПЕЦИФІКУ СВОЄЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

II.

ПРОЦЕДУРА ПЕРЕВІРКИ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ, РОЛЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ УПОВНОВАЖЕНОГО ПРИ ПЕРЕВІРЦІ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ

Перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків, здійснює Уповноважений. Для реалізації цих повноважень Уповноважений взаємодіє зі службою управління персоналом Компанії.

Компанії рекомендується передбачити у Порядку такий алгоритм взаємодії: у разі якщо кандидат на посаду, що вразлива до корупційних ризиків, відповідає всім необхідним критеріям для призначення на посаду, та керівник структурного підрозділу, на посаду в якому претендує кандидат, підтверджує можливість призначення кандидата на посаду, відповідальний працівник, що здійснює підбір персоналу, передає Уповноваженому дані для перевірки кандидата. У Порядку також рекомендується передбачити строки передачі даних, наприклад, протягом 3 робочих днів після підтвердження можливості призначення кандидата на посаду.

Для проведення перевірки кандидату пропонується подати документи, необхідні для його працевлаштування відповідно до законодавства:

- **паспорт або інший документ, що посвідчує особу;**
- **трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування;**
- у випадках, передбачених законодавством, – також **документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи** (наприклад, спеціальні вимоги можуть бути передбачені у законодавстві щодо конкретних категорій працівників підприємств, які належать до сфери управління державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування).

Разом із вищевказаним пакетом документів, **рекомендується** отримати від кандидата письмову згоду на проведення перевірки. Якщо отримати таку згоду немає можливості, Уповноваженому рекомендується як мінімум переконатися, що кандидат обізнаний у проведенні щодо нього такої перевірки.

У разі потреби відповідальні працівники, що здійснюють підбір персоналу, на прохання Уповноваженого або сам Уповноважений можуть запропонувати (але не вимагати) кандидату добровільно надати додаткові документи та/або інформацію, а також заповнити анкету² (у тому числі щодо конфлікту інтересів).

ВСІ ДОКУМЕНТИ МОЖУТЬ БУТИ НАДАНІ КАНДИДАТОМ У БУДЬ-ЯКИЙ ЗРУЧНИЙ СПОСІБ, НАПРИКЛАД, ОСОБИСТО АБО ШЛЯХОМ НАДСИЛАННЯ КОПІЙ ДОКУМЕНТІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ЕЛЕКТРОННОЇ ПОШТИ, ШЛЯХОМ ВНЕСЕННЯ ЧЕРЕЗ СПЕЦІАЛІЗОВАНІ ОНЛАЙН-ФОРМИ, ЗАВАНТАЖЕННЯ ЧЕРЕЗ ВЕБПОРТАЛИ ТОЩО.

Слід урахувати, що відповідно до ст. 25 Кодексу законів про працю України забороняється вимагати від кандидата відомості про його партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Також **не допускається** незаконний збір та зберігання інформації про кандидатів (наприклад, збір та зберігання інформації про осіб у спосіб, що спричиняє порушення недоторканності приватного життя кандидата, поширення конфіденційної інформації про особу або незаконну зміну такої інформації; використання заборонених законодавством ресурсів для пошуку і зберігання персональних даних тощо), їх персональних даних (у тому числі даних про прізвище, ім'я, по батькові, рік, місяць, дату і місце народження, адресу, сімейний стан, соціальне положення, освіту, професію, доходи тощо), якщо такі дані отримані в незаконний спосіб.

Крім отримання документів, для проведення перевірки Уповноваженому також **рекомендується**, за можливості, спілкуватися з представниками з попередніх місць роботи кандидата, колишніми колегами, партнерами чи контрагентами кандидата та/або працівниками, партнерами чи контрагентами юридичних осіб, учасником/кінцевим бенефіціарним власником яких є кандидат або керівником яких він був (якщо кандидатом були надані такі контактні дані або вони є у відкритих джерелах інформації чи отримані з інших джерел, що не заборонені законодавством), та комбінувати такі інтерв'ю з пошуком інформації у відкритих джерелах.

²Зразок анкети наведено у додатку 1 до Методичних рекомендацій

З метою перевірки стану обізнаності кандидата з наявністю у Компанії Програми та передбаченими нею засадами запобігання корупції у діяльності Компанії, з'ясування готовності кандидата поділяти культуру нетолерування корупції та дотримання правил етичної поведінки, запроваджених у Компанії, Уповноважений **може запропонувати** кандидату пройти інтерв'ю, яке рекомендовано провести у невимушеному форматі.

Перевірка кандидата на посаду проводиться Уповноваженим шляхом перевірки поданих кандидатом документів (їх верифікації) та інформації, порівнянням таких даних з даними, знайденими ним шляхом індивідуального пошуку інформації про такого кандидата.

Уповноважений має право перевіряти інформацію щодо кандидатів на посади виключно в рамках законодавства та з використанням лише відкритих загальнодоступних джерел інформації, у державних реєстрах, у публічних або у приватних (в тому числі оплатних) базах даних/сервісах, інших джерелах, не заборонених законодавством.

Строки проведення Уповноваженим перевірки визначаються у Порядку (наприклад, протягом 10 робочих днів з моменту отримання запиту від служби управління персоналом Компанії про проведення такої перевірки).

За результатами перевірки кандидатів на посади Уповноважений готує для керівника Компанії обґрунтований висновок у формі письмового звіту про наявність чи відсутність корупційних ризиків.

Матеріали перевірки кандидатів на посади, що вразливі до корупційних ризиків, зберігаються в особових справах протягом усього строку їх зберігання.

³Зразок висновку наведений у додатку 2 до Методичних рекомендацій

III.

ТИПОВІ ФАКТОРИ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ. РІВНІ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

Виявлення тих чи інших корупційних ризиків за результатами перевірки кандидата не є самостійною підставою для прийняття рішення про непризначення кандидата на посаду, крім випадків, визначених законодавством.

Приклади типових факторів корупційних ризиків

№	ФАКТОР КОРУПЦІЙНОГО РИЗИКУ	СПОСІБ ПЕРЕВІРКИ
1	Відомості про кандидата внесені до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення	Уповноважений перевіряє наявність/відсутність інформації щодо притягнення до відповідальності кандидата або юридичної особи, учасником/кінцевим бенефіціарним власником якої він є або керівником якої він був, за допомогою запиту в Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, за посиланням: https://corruptinfo.nazk.gov.ua/
2	Притягнення кандидата до відповідальності за кримінальне правопорушення проти власності, кримінальне правопорушення у сфері господарської діяльності та/або кримінальне правопорушення у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку	Уповноважений перевіряє наявність/відсутність інформації щодо притягнення кандидата до відповідальності за відповідне кримінальне правопорушення за допомогою перевірки документального підтвердження, наданого кандидатом у довільній формі. У випадках, передбачених законодавством, перевірці підлягає інформація, наведена у витязі/довідці, що видана Міністерством внутрішніх справ України, для надання фізичним особам відомостей про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінально-процесуальним законодавством України, зокрема отримана за посиланням: https://vytiah.mvs.gov.ua/app/landing

№	ФАКТОР КОРУПЦІЙНОГО РИЗИКУ	СПОСІБ ПЕРЕВІРКИ
3	Позбавлення кандидата права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, якщо така заборона поширюється на посаду чи діяльність, на яку претендує кандидат	Уповноважений перевіряє наявність/відсутність інформації щодо притягнення кандидата до відповідальності за кримінальне правопорушення, що має наслідком застосування до кандидата на момент перевірки та потенційної дати призначення на посаду такого виду покарання, як позбавлення кандидата права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, а також чи поширюється така заборона на посаду чи діяльність. Уповноважений перевіряє документальне підтвердження, надане кандидатом у довільній формі. У випадках, передбачених законодавством, зокрема при вступі на державну службу, перевірці підлягає інформація, наведена у витязі/довідці, що видана Міністерством внутрішніх справ України, для надання фізичним особам відомостей про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінально-процесуальним законодавством України, зокрема отримана за посиланням: https://vytiah.mvs.gov.ua/app/landing
4	Кандидат був звільнений з посад у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування за порушення присяги або у зв'язку із вчиненням корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією	Уповноважений проводить аналіз інформації з відкритих джерел та за потреби може направити через відповідального працівника, який здійснює підбір кандидатів на посаду, запит кандидату з проханням надати пояснення
5	Кандидат має негативну ділову репутацію у фахових засобах масової інформації	Уповноважений проводить аналіз інформації з відкритих джерел та за потреби може направити через відповідального працівника, який здійснює підбір кандидатів на посаду, запит кандидату з проханням надати пояснення
6	Кандидат, інша фізична особа, що належить до числа близьких осіб ⁴ кандидата, є керівником або посадовою особою, учасником/кінцевим бенефіціарним власником компаній або організацій, що здійснюють діяльність у тій самій сфері, що і Компанія, або є керівником чи посадовою особою, учасником/кінцевим бенефіціарним власником контрагента Компанії чи безпосередньо надає послуги Компанії	Уповноважений проводить аналіз інформації з відкритих джерел або за допомогою інших інструментів (у тому числі з платним функціоналом), що не заборонені законодавством

⁴ Близькими особами для цілей Методичних рекомендацій вважаються, зокрема, члени сім'ї кандидата - чоловік (дружина), а також батьки (усиновителі), опікуни (піклувальники), брати, сестри, діти та їхні чоловіки (дружини). Близькими також є інші особи, перелік яких наведений у ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції». Перелік близьких осіб може коригуватись відповідно до особливостей профілю кандидата та посади, що вразлива до корупційних ризиків

№	ФАКТОР КОРУПЦІЙНОГО РИЗИКУ	СПОСІБ ПЕРЕВІРКИ
7	Кандидат на посаду у Компанії (при наймі за сумісництвом) є особою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону	Уповноважений проводить аналіз інформації про наявність/відсутність вказаного фактору ризику відповідно до інформації, наданої кандидатом, у відкритих джерелах та даних відповідних органів державної влади або місцевого самоврядування. Наприклад, Уповноважений має перевірити, чи не містяться відомості про кандидата на вебсторінках відповідних органів, у відомостях про відповідні органи у державних реєстрах, а також у Єдиному державному реєстрі декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (https://portal.nazk.gov.ua/). За потреби Уповноважений може подати інформаційний запит до таких органів
8	Кандидат на посаду мав статус особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування відповідно до переліку у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону та звільнився або іншим чином припинив діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, менше як за один рік до моменту потенційного найму до Компанії, та протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснював повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності Компанії. ⁵	Уповноважений проводить аналіз інформації про наявність/відсутність вказаного фактору ризику відповідно до інформації, наданої кандидатом, у внутрішній документації, у відкритих джерелах та даних відповідних органів державної влади або місцевого самоврядування. Наприклад, Уповноважений має перевірити, чи не містяться відомості про кандидата на вебсторінках відповідних органів, у відомостях про відповідні органи у державних реєстрах, а також у Єдиному державному реєстрі декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (https://portal.nazk.gov.ua/). За потреби Уповноважений може подати інформаційний запит до таких органів

ВАРІАНТИ ВИСНОВКІВ Уповноваженого після перевірки за кожним із факторів ризику:

 інформацію "Не виявлено";

 інформацію "Виявлено".

⁵ Роз'яснення Національного агентства з питань запобігання корупції з цього питання можна отримати за посиланням: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/11-obmezheniya-pislya-prupynennya-diyalnosti-pov-yazanoyi-z-vykonannyam-funktsij-derzhavy-mistseвого-samovryaduvannya/>

У разі якщо при перевірці виявлені будь-які розбіжності та/або інформація щодо факторів корупційних ризиків у будь-якій із перевірених баз даних, відкритих джерелах тощо, Уповноважений має попросити у кандидата пояснення та/або підтвердні документи. Такий запит рекомендується надсилати через відповідального працівника, який здійснює підбір кандидатів на посаду.

У Порядку Компанія має визначити критерії встановлення високого, середнього чи низького рівня ризику за результатами перевірки з урахуванням наведених типових факторів корупційних ризиків.

Приклад визначення рівнів корупційних ризиків

КРИТЕРІЇ	
ВІСОКИЙ	У разі виявлення: • одночасно трьох чи більше факторів ризиків або • певних конкретних факторів, наприклад, № № 1, 2, 4, або • принаймні одного з факторів, визначених за № № 3, 7, 8, – у цьому разі призначення кандидата на посаду суперечитиме законодавству, про що Уповноважений має повідомити керівника у висновку за результатами перевірки
СЕРЕДНІЙ	У разі виявлення інших типових факторів корупційних ризиків у сукупності не більше двох
НИЗЬКИЙ	У разі невиявлення жодного типового фактору ризику

РІВЕНЬ КОРУПЦІЙНОГО РИЗИКУ

IV.

ВАРІАНТИ РІШЕНЬ КЕРІВНИКА ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПЕРЕВІРОК КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ

Рішення про призначення кандидата на посаду приймається керівником з урахуванням вимог антикорупційного законодавства та на підставі висновку за результатами перевірки кандидата на посаду.

Обґрунтований висновок Уповноваженого у формі письмового звіту про наявність чи відсутність корупційних ризиків за результатами перевірки кандидатів на посади подається Уповноваженим керівнику Компанії у строки, визначені Порядком (наприклад, протягом 2 робочих днів з моменту завершення перевірки кандидата на посаду), та повинен містити:

- інформацію про кандидата;
- інформацію про наявність чи відсутність корупційних ризиків;
- у разі наявності корупційних ризиків, – інформацію про ідентифіковані корупційні ризики та їх оцінку (рівень) із визначенням імовірності настання ризиків та потенційного негативного рівня впливу на Компанію, а також пропозиції щодо заходів із усунення (мінімізації) рівня виявлених корупційних ризиків у вигляді плану дій з управління ризиками, які керівник має взяти до уваги при прийнятті рішення про призначення чи непризначення кандидата на відповідну посаду.

План дій може включати, наприклад, такі механізми для захисту інтересів Компанії та зниження рівня ризику:

- ✓ **ВСТАНОВЛЕННЯ** додаткових механізмів контролю за прийняттям особою рішень, звітування тощо;
- ✓ **ВИВЕДЕННЯ** частини функціоналу з-під контролю особи (у разі, якщо лише частина функціоналу кандидата після призначення потраплятиме під ризики через потенційний конфлікт інтересів);
- ✓ **ВКЛЮЧЕННЯ** до трудового договору додаткових підстав для звільнення такої особи (якщо кандидат приймається на посаду, за якою дозволено укладати контракт) тощо.

Якщо під час перевірки кандидатів на посади Уповноважений виявить ознаки вчинення кандидатом корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, Уповноважений зобов'язаний відобразити цю інформацію у висновку та формувати свої рекомендації з урахуванням виявленого правопорушення. Також Уповноваженому рекомендується повідомити компетентні правоохоронні органи про виявлені факти.

За результатами опрацювання висновку Уповноваженого **керівник приймає рішення** про:

- **призначення** відповідного кандидата на посаду (у тому числі, у разі наявності корупційних ризиків, якщо рівень їх негативного впливу на Компанію та ймовірність їх настання можливо знизити із врахуванням відповідного плану дій з управління ризиками) або
- **непризначення** відповідного кандидата на посаду.

За потреби керівник має право додатково звернутись до юридичної служби Компанії для отримання відповідних рекомендацій та у разі отримання – враховувати їх під час прийняття рішення.

У разі присвоєння високого рівня ризику – рішення щодо призначення або непризначення відповідного кандидата на посаду керівнику рекомендується приймати виключно за умови погодження з Уповноваженим та з урахуванням рекомендацій юридичної служби Компанії щодо можливих наслідків такого рішення.

У разі виявлення факторів корупційних ризиків №№ 3, 7, 8 керівник Компанії має прийняти рішення про непризначення такого кандидата на відповідну посаду в силу вимог законодавства.

V.

ТЕХНІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ, ПРОГРАМИ, БІЗНЕС-РІШЕННЯ, ЯКІ МОЖУТЬ БУТИ ЗАСТОСОВАНІ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПЕРЕВІРКИ

З метою перевірки відомостей про кандидата на посаду Уповноважений може використовувати інформацію із загальнодоступних офіційних джерел інформації, зокрема:

- 1 Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань на вебсайті Міністерства юстиції України⁶:**
<https://usr.minjust.gov.ua/>

Реєстр надає можливість отримати **такі відомості:**

- перелік засновників (учасників) юридичної особи, у тому числі частки кожного із засновників (учасників), та інформацію про кінцевих бенефіціарних власників (контролерів) юридичної особи;
- прізвище, ім'я, по батькові, дата обрання (призначення) осіб, які обираються (призначаються) до органу управління юридичної особи, уповноважених представляти юридичну особу у правовідносинах з третіми особами, або осіб, які мають право вчиняти дії від імені юридичної особи без довіреності, у тому числі підписувати договори та дані про наявність обмежень щодо представництва від імені юридичної особи.

- 2 Офіційний сервіс "Дізнайтеся більше про свого бізнес-партнера"⁷ на вебсайті Державної податкової служби України: <https://tax.gov.ua/businesspartner>**

Сервіс надає можливість перевірити надійність ділового партнера, у тому числі через здійснення пошуку за базами даних, доступних для публічного використання.

⁶ На період дії правового режиму воєнного стану доступ до Реєстру обмежений

⁷ На період дії правового режиму воєнного стану функціональність сервісу обмежена

3 Єдиний державний реєстр судових рішень: <https://reyestr.court.gov.ua/>

Реєстр містить рішення судів України у цивільних, адміністративних, господарських справах, справах про адміністративні правопорушення та кримінальні провадження.

4 Офіційний портал "Перелік судових справ, призначених до розгляду" на вебсайті Судової влади України: <http://court.gov.ua/assignments/>

Портал містить інформацію щодо судових справ, призначених до розгляду, а також щодо стадій розгляду судових справ, передбачає пошук інформації за іменем особи – учасника справи.

5 Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, що адмініструється Національним агентством з питань запобігання корупції: <https://corruptinfo.nazk.gov.ua/>

Реєстр містить відомості про фізичних осіб, які притягнуті до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної та цивільно-правової відповідальності за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, а також юридичних осіб, до яких застосовані заходи кримінально-правового характеру у зв'язку із вчиненням корупційного правопорушення.

6 Офіційний портал "Спеціальні санкції" на вебсайті Міністерства економіки України: <http://www.me.gov.ua/SpecialSanctions/List?lang=uk-UA>

Портал містить відомості про застосування до суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності та іноземних суб'єктів господарської діяльності спеціальних санкцій, передбачених Законом України "Про зовнішньоекономічну діяльність".

7 Сайт Ради національної безпеки і оборони України: <https://www.rnbo.gov.ua/>

На сайті в розділі "Офіційні документи" розміщені рішення Ради національної безпеки і оборони України про застосування, скасування та внесення змін до персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій) щодо юридичних та фізичних осіб.

8 Єдиний державний реєстр декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування⁸: <https://portal.nazk.gov.ua/>

За допомогою реєстру можна, зокрема, перевірити, чи є кандидат на посаду у Компанії особою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону.

9 Інформаційно-аналітична платформа SMIDA: <https://www.smida.gov.ua/>

Платформа дає змогу знайти максимально повну інформацію про діяльність українського фондового ринку та його учасників.

Для перевірки нерезидентів використовуються публічні офіційні державні реєстри відповідної країни.

Джерела встановлення ознак афілійованості організацій та пов'язаності осіб: офіційні сайти, публічні звіти, у тому числі фінансові та аудиторські, установчі документи, довідки про реєстрацію осіб, що перевіряються, та організацій.

Також під час перевірки відомостей про кандидата Уповноважений додатково може використовувати інші інструменти, не заборонені законодавством, в т.ч., наприклад, користуватись платним функціоналом відповідних сервісів у разі наявності доступу:

 **інформаційно-аналітичні платформи YouControl: <https://youcontrol.com.ua/>**

 **Вкурсі: <https://vkursi.pro/>**

Платформи надають можливість отримати інформацію про:

- перебування/неперебування кандидата під санкціями;
- судові рішення, пов'язані з кандидатом;
- ризикові зв'язки кандидата;
- інше.

 **інформаційно-аналітична платформа Опендатабот: <https://opendatabot.ua/>**

Сервіс надає можливість отримати доступ до державних даних з основних публічних реєстрів для громадян та бізнесу.

⁸ На період дії правового режиму воєнного стану доступ до Реєстру обмежений

 відкритий реєстр національних публічних діячів⁹: <https://pep.org.ua/uk/>

Реєстр адмініструється громадською організацією "Центр протидії корупції" і містить інформацію про фізичних і юридичних осіб, що підпадають під визначення національних публічних діячів, їх членів сім'ї або пов'язаних осіб відповідно до Закону України "Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення", рекомендацій Міжнародної групи з протидії відмиванню брудних грошей (FATF) і Вольсбергської групи. При наповненні реєстру ГО "Центр протидії корупції" користується інформацією з публічно доступних джерел;

 матеріали ГО "Рух ЧЕСНО": <https://www.chesno.org/what-we-do/>

Дані сайту адмініструються та збираються громадською організацією "Рух ЧЕСНО" та містять, серед іншого, інформацію про українських державних зрадників, українських політиків тощо.

 санкційні списки Національного агентства з питань запобігання корупції:
<https://sanctions.nazk.gov.ua/>

Дані сайту можуть використовуватись в інформаційних цілях при перевірці кандидатів.

 матеріали проекту Clarity Project: <https://clarity-project.info/about>

Дані сайту можуть використовуватись в інформаційних цілях при перевірці кандидатів.

 матеріали проекту Organized Crime and Corruption Reporting Project:
<https://id.occrp.org/databases/>

Сайт містить перелік відкритих джерел, що можуть використовуватись для перевірки нерезидентів та перевірки наявності бізнес-інтересів у громадян України за кордоном.

 сторінки кандидата та його близьких осіб у соціальних мережах

Контент-аналіз сторінок у соціальних мережах надасть змогу виявити потенційні афіліації, фактори ризику та можливий конфлікт інтересів (наприклад, спосіб життя не відповідає заявленим доходам).

⁹ На період дії правового режиму воєнного стану функціональність сервісу обмежена

ДОДАТОК 1 ЗРАЗОК

Анкета кандидата на посаду, що вразлива до корупційних ризиків

Дата складення: "___" _____ 20__

Посада, на яку Ви претендуєте: _____

Просимо вказати такі загальні дані про Вас:

1. ПІБ: _____
2. Громадянство: _____
3. Паспортні дані, ідентифікаційний код, дата народження: _____
4. Зареєстрована та фактична адреса проживання: _____
5. Освіта: _____
6. Сімейний стан: _____
7. Попередні місця роботи: _____
8. Контактний номер телефону та електронна пошта: _____
9. Адреси сторінок у соціальних мережах (за наявності): _____

Додатково просимо відповісти на такі питання:

1. Чи маєте Ви або Ваші близькі особи (чоловік/дружина, батьки/усиновителі, опікуни/піклувальники, брати, сестри, діти та їхні чоловіки/дружини) зареєстрований ФОП? Якщо так, просимо вказати відповідні дані про ФОП (ПІБ, зареєстрована адреса та КВЕДи). _____

2. Чи є Ви або Ваші близькі особи (чоловік/дружина, батьки/усиновителі, опікуни/піклувальники, брати, сестри, діти та їхні чоловіки/дружини) учасником/кінцевим бенефіціарним власником/посадовою особою юридичної особи? _____

3. Чи обіймаєте/обіймали Ви посади, передбачені пунктом 1 частини першої статті 3 Закону України "Про запобігання корупції"?_____

4. Чи притягались Ви до відповідальності за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень? Якщо так - надайте, будь ласка, детальну інформацію.

5. Чи притягались Ви до кримінальної відповідальності та чи є у Вас непогашена/незнята в установленому законом порядку судимість? Чи застосовано до Вас позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю як міру кримінального покарання? Якщо так – надайте, будь ласка, детальну інформацію.

6. Чи можете Ви надати контактні дані представників з Ваших попередніх місць роботи для спілкування з ними і отримання Вашої характеристики в рамках інтерв'ю?

(особистий підпис кандидата)

ДОДАТОК 2 ЗРАЗОК

Висновок антикорупційної перевірки кандидата на посаду, що вразлива до корупційних ризиків

Дата складення: " __ " _____ 20__

I. Посада, на зайняття якої претендує кандидат: _____

II. Загальні відомості про кандидата на посаду, що вразлива до корупційних ризиків:

1. ПІБ: _____
2. Громадянство: _____
3. Паспортні дані, ідентифікаційний код, дата народження: _____
4. Зареєстрована та фактична адреса проживання: _____
5. Наявність ФОП¹⁰ та відповідні КВЕДи: _____
6. Участь у юридичних особах/наявність статусу кінцевого бенефіціарного власника юридичної особи: _____
7. Номер телефону та електронна пошта: _____

III. Перевірка кандидата на посаду, що вразлива до корупційних ризиків, на наявність корупційних ризиків

№	Фактори корупційних ризиків	Виявлено/ не виявлено	Коментарі
1	Відомості про кандидата внесені до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення		

¹⁰ Зареєстрований в установленому порядку статус фізичної особи-підприємця

№	Фактори корупційних ризиків	Виявлено/ не виявлено	Коментарі
2	Притягнення кандидата до відповідальності за кримінальне правопорушення проти власності, кримінальне правопорушення у сфері господарської діяльності та/або кримінальне правопорушення у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку		
3	Позбавлення кандидата права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, якщо така заборона поширюється на посаду чи діяльність, на яку претендує кандидат		
4	Кандидат був звільнений з посад у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування за порушення присяги або у зв'язку з вчиненням корупційного правопорушення чи правопорушення, пов'язаного з корупцією		
5	Кандидат має негативну ділову репутацію у фахових засобах масової інформації		
6	Кандидат, інша фізична особа, що належить до числа близьких осіб ¹¹ кандидата, є керівником або посадовою особою, учасником/кінцевим бенефіціарним власником компаній або організацій, що здійснюють діяльність у тій же сфері, що і Компанія, або є керівником чи посадовою особою, учасником/кінцевим бенефіціарним власником контрагента Компанії чи безпосередньо надає послуги Компанії		

¹¹ Близькими особами для цілей Методичних рекомендацій вважаються, зокрема, члени сім'ї кандидата - чоловік (дружина), а також батьки (усиновителі), опікуни (піклувальники), брати, сестри, діти та їхні чоловіки (дружини). Близькими також є інші особи, перелік яких наведений у ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції». Перелік близьких осіб може коригуватись відповідно до особливостей профілю кандидата та посади, що вразлива до корупційних ризиків

№	Фактори корупційних ризиків	Виявлено/ не виявлено	Коментарі
7	Кандидат на посаду у Компанії (при наймі за сумісництвом) є особою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України "Про запобігання корупції"		
8	Кандидат на посаду мав статус особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, відповідно до переліку у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону та звільнився або іншим чином припинив діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, менше як за один рік до моменту потенційного найму до Компанії та протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснював повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності Компанії		

IV. Додаткові коментарі:

[Наприклад, оцінка готовності кандидата дотримуватися вимог Програми та інших внутрішніх документів Компанії, що стосуються питань запобігання корупції, конфлікту інтересів тощо.]

V. Загальний висновок:

[Рівень ризиків; рекомендації до заходів мінімізації (за потреби)]

Уповноважений

(ПІБ)

(підпис)

(дата)

Ці Методичні рекомендації були підготовлені у співпраці із Всеукраїнською Мережею Добročесності та Комплаєнсу (UNIC) із залученням експертів Адвокатського об'єднання "Арцінгер" та за підтримки Антикорупційної ініціативи ЄС (EUACI) - провідної антикорупційної програми в Україні, що фінансується ЄС, співфінансується і впроваджується Міністерством закордонних справ Данії.