МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Меры по предупреждению коррупции в организациях

Москва
2019

Оглавление

3 | Введение

4 | Антикоррупционная политика организации и система локальных актов по предупреждению коррупции

6 | Определение в организации подразделения и (или) работников, ответственных за предупреждение коррупции

9 | Оценка коррупционных рисков

14 | Регулирование конфликта интересов

21 | Стандарты и кодексы поведения

28 | Проверка контрагентов и антикоррупционная оговорка

32 | Антикоррупционный аудит отдельных операций и сделок

33 | Информирование, консультирование и обучение работников

36 | Каналы получения информации о возможных коррупционных правонарушениях

38 | Внутренний контроль и ведение бухгалтерского учета

40 | Взаимодействие с правоохранительными органами и иными государственными органами в целях противодействия коррупции

43 | Участие в коллективных инициативах

44 | Мониторинг эффективности реализации мер по предупреждению коррупции

Введение

В настоящее время не существует единых стандартов построения системы антикоррупционных мер в организации. Вместе с тем можно выделить ряд ключевых инструментов, которые организациям рекомендуется внедрять в целях эффективного предупреждения коррупции.

Систематическое внедрение в организации антикоррупционных мер связано с определенными расходами, однако указанная работа в среднесрочной и долгосрочной перспективе может принести организации ряд значимых преимуществ.

В частности, приверженность организации закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствуют укреплению ее репутации среди других компаний и клиентов. При этом репутация организации может до некоторой степени служить защитой от коррупционных посягательств со стороны недобросовестных представителей других компаний, государственных органов и органов местного самоуправления: последние могут воздерживаться от предложения или вымогательства незаконного вознаграждения, поскольку будут знать, что такое предложение будет отвергнуто.

Кроме того, реализация мер по предупреждению коррупции существенно снижает риски применения в отношении организации мер ответственности за подкуп должностных лиц, в том числе и иностранных. Особо следует отметить, что профилактика коррупции при выборе деловых партнеров и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на организацию санкций за недолжные действия посредников и партнеров.

Отказ организации от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции также способствуют добросовестному поведению ее сотрудников по отношению друг к другу и к самой организации. И наоборот – лояльное отношение организации к незаконному и неэтичному поведению в отношении деловых партнеров может привести к появлению у сотрудников ощущения, что такое поведение приемлемо и в отношении своего работодателя и коллег.

Антикоррупционная политика организации и система локальных актов по предупреждению коррупции

Деятельность по предупреждению коррупции в организации должна носить системный и последовательный характер. Для этого рекомендуется, прежде всего, разработать и принять антикоррупционную политику организации.

Содержание антикоррупционной политики конкретной организации определяется особенностями деятельности организации.

При этом антикоррупционную политику целесообразно изложить в доступной форме и обеспечить ее доведение до работников и контрагентов организации, в том числе посредством размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии).

В антикоррупционной политике организации могут быть отражены:

- цели и задачи антикоррупционной политики;

- используемые понятия и определения;

- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;

- обязанности руководителей и работников, связанные с предупреждением коррупции;

- ответственность работников за несоблюдение положений антикоррупционной политики;

- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации;

- используемые в организации антикоррупционные инструменты.

При этом необходимые детализированные процедуры применения отдельных антикоррупционных инструментов (методика оценки коррупционных рисков, порядок регулирования конфликта интересов, стандарты и кодексы поведения и т.д.) могут быть включены в антикоррупционную политику организации в качестве приложений либо быть утверждены в форме отдельных локальных нормативных актов.

При разработке антикоррупционной политики организации необходимо учитывать форму собственности, организационно-правовую форму, отраслевую принадлежность, размер, структуру, географию деятельности, модель управления, специфику внутренних операций организации (закупки, маркетинг, продажи т.д.) и иные особенности.

Разработчиком антикоррупционной политики организации может выступать работник или структурное подразделение организации, на которых планируется возложить функции по предупреждению коррупции. Крупным и средним предприятиям, располагающими достаточными финансовыми ресурсами, к разработке и последующей реализации соответствующей антикоррупционной политики могут привлекаться внешние эксперты.

Помимо лиц, непосредственно ответственных за разработку проекта антикоррупционной политики, рекомендуется активно привлекать к его обсуждению широкий круг работников организации. Для этого необходимо обеспечить информирование работников о возможности участия в подготовке проекта антикоррупционной политики. В частности, проект политики может быть размещен на официальном сайте организации в информационно-

телекоммуникационной сети “Интернет”. Также полезно проведение очных обсуждений и консультаций.

Антикоррупционную политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения коррупции, рекомендуется утверждать локальными нормативными актами, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

Принятие антикоррупционной политики организации должно сопровождаться информированием работников об установленных ею подходах к противодействию коррупции и разъяснением важности их соблюдения; желательным также является привлечение к информированию руководства организации. Всех работников организации рекомендуется ознакомить с антикоррупционной политикой под роспись. Обязанность соблюдать антикоррупционную политику организации также рекомендуется включать в трудовые договоры работников.

Определение в организации подразделения и (или) работников, ответственных за предупреждение коррупции

При разработке и внедрении системы антикоррупционных мер важным этапом является обеспечение распределения функций по предупреждению коррупции внутри организации. В первую очередь, это касается целесообразности назначения отдельных лиц или подразделений, ответственных за антикоррупционную работу.

Функции, возлагаемые на такие подразделения или сотрудников, могут включать:

- разработку проектов локальных нормативных актов по вопросам предупреждения коррупции и соответствующих методических материалов;

- участие в проведении в организации оценки коррупционных рисков;

- сбор и анализ деклараций и уведомлений, представляемых работниками в целях противодействия коррупции (например, декларации интересов);

- выявление ситуаций конфликта интересов, признаков нарушений антикоррупционных мер, принятых в организации, коррупционных правонарушений;

- проведение проверок на основании информации о возможном конфликте интересов и (или) коррупционных правонарушениях;

- взаимодействие с правоохранительными и иными государственными органами при проведении мероприятий по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции, проверок и расследований;

- участие в согласовании определенных кадровых решений, сделок;

- проверку добросовестности контрагентов;

- информирование, консультирование и обучение работников по вопросам противодействия коррупции;

- мониторинг изменений российского и применимого к организации зарубежного антикоррупционного законодательства, релевантной судебной практики;

- обеспечение участия организации в коллективных соглашениях по вопросам противодействия коррупции;

- регулярный мониторинг реализации мер противодействия коррупции в организации, подготовка соответствующих отчетных материалов и предложений для руководства.

Определять структурное подразделение[1] или отдельных сотрудников, ответственных за предупреждение коррупции, организации следует исходя из своих потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, имеющихся ресурсов и иных особенностей. Так, в крупном предприятии может создаваться отдельное подразделение, численность которого может определяться пропорционально численности работников организации.

[1] При разработке положения о структурном подразделении, ответственном за предупреждение коррупции, организации могут руководствоваться Примерным положением о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственной корпорации (компании), публично-правовой компании, размещенным на официальном сайте Минтруда России и доступным по ссылке: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015/1. Вместе с тем следует учитывать, что при подготовке указанных материалов принимались во внимание особые запреты, ограничения, требования и обязанности, установленные законодательством Российской Федерации для работников указанных категорий организаций и непредусмотренные для работников остальных организаций.

В качестве альтернативного подхода – когда создание отдельного подразделения может быть нецелесообразным (например, для средних и особенно для малых предприятий) – функции по предупреждению коррупции могут распределяться между или быть полностью возложены на сотрудников одного из следующих структурных подразделений:

- подразделение комплаенса;

- подразделение внутреннего контроля и безопасности;

- юридическая служба;

- кадровое подразделение

- подразделение внутреннего аудита и др.

Микропредприятия, малые и средние предприятия не всегда имеют возможность создать указанное структурное подразделение организации и (или) нанять отдельного сотрудника, возложив на него полномочия по проведению антикоррупционной работы. В этой связи целесообразно в таких ситуациях соответствующими полномочиями (с учетом специфики деятельности) наделить руководителя организации или заместителя руководителя.

При этом следует учитывать, что дополнительное возложение функций в сфере предупреждения коррупции на сотрудников, уже исполняющих иные должностные обязанности, может стать препятствием для эффективной организации антикоррупционной работы. В этой связи рекомендуется, когда это позволяет штатная численность организации, назначать сотрудников, ответственных исключительно за деятельность по предупреждению коррупции в организации.

Для эффективного функционирования подразделений (сотрудников), ответственных за предупреждение коррупции, следует также обеспечить выполнение следующих условий:

1) четкая регламентация задач, функций и полномочий.

Функционал подразделений (сотрудников) может быть установлен:

- в положении о подразделении, ответственном за предупреждение коррупции (при наличии отдельного подразделения);

- в антикоррупционной политике организации и иных локальных нормативных актах, устанавливающих антикоррупционные меры;

- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;

2) надлежащая квалификация и опыт ответственных сотрудников. Для реализации антикоррупционных мер рекомендуется привлекать специалистов, обладающих знаниями и опытом в сфере предупреждения коррупции, комплаенса, внутренней (экономической) безопасности, правоохранительной деятельности. Вместе с тем следует помнить, что для реализации антикоррупционных мер в организации таким сотрудникам требуется не только наличие опыта проведения расследований, проверок, аудита, но и навыки подготовки локальных нормативных актов, а также работы с персоналом, включая консультирование. Рекомендуется также обеспечивать регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников, ответственных за предупреждение коррупции;

3) наличие прямого доступа к руководству и функциональная независимость от подразделений (должностных лиц), отвечающих за основные направления деятельности организации. В частности, рекомендуется утвердить порядок проведения подразделением проверок соблюдения принятых в организации антикоррупционных мер, в соответствии с которым доклады об их результатах направляются подразделением непосредственно руководителю организации. Кроме того, целесообразно внедрить систему регулярных докладов подразделения руководителю или органам управления организации о состоянии дел по предупреждению коррупции в организации;

4) обеспечение надлежащими ресурсами (материальными, кадровыми и иными) и наделение полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении всех работников организации, в том числе лиц, занимающих руководящие должности. Такое обеспечение должно реализовываться, в том числе путем:

-назначения достаточного количества сотрудников, ответственных за предупреждение коррупции, с учетом общей штатной численности организации и объема реализуемых ими функций;

-установления заработной платы таких сотрудников на уровне заработной платы сотрудников подразделений, отвечающих за основные направления деятельности организации;

-формирования условий, позволяющих получать доступ к необходимой информации – установления необходимости оказания содействия сотрудниками всех структурных подразделений в предоставлении документов, иных сведений, обеспечения доступа к внутриорганизационным базам данных, программному обеспечению и т.п.

Оценка коррупционных рисков

При выстраивании эффективной антикоррупционной политики критически важным является понимание того, какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работниками данной конкретной организации с учетом специфики ее деятельности, в рамках каких бизнес-процессов такие правонарушения наиболее вероятны, каковы возможные способы или схемы их совершения и к каким последствиям они могут привести.

Понимание ответов на эти вопросы необходимо по ряду причин.

Во-первых, это позволит обеспечить адресность принимаемых организацией антикоррупционных мер. Будет заложена основа для противодействия не коррупции в целом, а отдельным коррупционным практикам, которые реально могут возникнуть в ходе функционирования данной конкретной организации. Тем самым увеличивается действенность антикоррупционных мер, повышается эффективность использования выделяемых на них кадровых, финансовых и иных ресурсов.

Во-вторых, систематизированная информация о возможных коррупционных практиках и способах их реализации сотрудниками организации дает основания для формирования перечня должностей работников, которые требуют более пристального внимания в силу реализации функций, связанных с коррупционными рисками. Это позволит избежать возложения избыточных антикоррупционных стандартов на работников, полномочия которых не дают им реальных возможностей для совершения коррупционных правонарушений, и, в то же время, учесть те случаи, когда отдельные работники, занимающие не самые высокие должности в организации, могут играть существенную роль в совершении отдельных коррупционных правонарушений.

В этой связи основополагающим элементом системного и последовательного подхода к предупреждению коррупции в организации является оценка коррупционных рисков, и именно с нее рекомендуется, по возможности, начинать процесс внедрения антикоррупционных мер.

Примерный порядок оценки коррупционных рисков в организации представлен на Рисунке 1. В зависимости от специфики конкретной организации процедура оценки коррупционных рисков может иметь свои особенности. Вместе с тем рекомендуется включать в нее, как минимум, три ключевых составляющих:

1) ***идентификация коррупционных рисков*** – определение коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками данной организации, и обнаружение тех бизнес-процессов и составляющих их подпроцессов (“критических точек”), в ходе которых возможно совершение таких неправомерных действий. Приоритетное внимание рекомендуется уделять преступлениям, связанным с получением и дачей взятки, коммерческим подкупом, а также, особенно для организаций с государственным участием, неправомерным использованием работником своих полномочий в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или иных лиц либо в целях нанесения вреда другим лицам;

2) ***анализ коррупционных рисков*** – определение возможных способов совершения коррупционного правонарушения с учетом особенностей реализации бизнес-процессов в организации (“коррупционных схем”), круга лиц, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного правонарушения, уязвимостей бизнес-процессов, то есть тех особенностей их организации, которые способствуют или не препятствуют совершению коррупционного правонарушения;

3) ***ранжирование (определение значимости) коррупционных рисков*** – оценка вероятности совершения коррупционного правонарушения на определенном этапе того или иного бизнес-процесса и возможного вреда, наносимого организации и обществу в целом, в случае совершения работником (работниками) организации коррупционного правонарушения.

Выявление, анализ и ранжирование коррупционных рисков закладывают основания для последующего управления ими: принятия мер по минимизации коррупционных рисков, мониторинга эффективности и, при необходимости, корректировки принимаемых мер.

Рисунок 1. Процесс оценки коррупционных рисков в организации



Организации, планирующей проводить оценку коррупционных рисков, рекомендуется разработать и утвердить приказом руководителя организации собственный порядок (методику) оценки коррупционных рисков, учитывающий специфику данной организации: сферу ее деятельности и уставные цели, характер взаимодействия с государственными органами и иными регулирующими инстанциями, наличие или отсутствие внешнеэкономической деятельности и иные факторы.

При проведении оценки коррупционных рисков рекомендуется руководствоваться следующими основными принципами:

1) анализировать бизнес-процессы, а не личностные качества.

В качестве предмета оценки рекомендуется определить риски, связанные с природой реализуемых организацией целей (направлений деятельности), а также с особенностями построения отдельных бизнес-процессов и подпроцессов организации – то есть с объективными возможностями для совершения коррупционных правонарушений. Оценка коррупционных рисков не должна быть направлена на проведение личностной диагностики работников организации и выявление субъективных качеств, повышающих вероятность совершения кем-либо из них коррупционных правонарушений.

2) проверять на наличие коррупционных рисков все бизнес-процессы.

Коррупционные риски могут возникать при реализации практически любого направления деятельности и бизнес-процесса организации. В связи с этим необходимо учитывать, что применение подхода, при котором из всех направлений деятельности и бизнес-процессов организации заранее выделяется перечень наиболее коррупционнемких, которые впоследствии становятся предметом оценки, имеет определенные недостатки.

С одной стороны, значительно увеличивается вероятность того, что отдельные бизнес-процессы, связанные с коррупционными рисками, не получат необходимого внимания только потому, что они направлены на реализацию направлений деятельности, изначально не признанных коррупционно-опасными. С другой стороны, возникает опасность того, что на всех работников организации, вовлеченных в реализацию направления деятельности (бизнес-процесса), признанного коррупционно-опасным, будут предусмотрены антикоррупционные стандарты вне зависимости от того, присутствуют ли коррупционные риски именно в их деятельности (в рамках отдельных подпроцессов).

В связи с этим при наличии необходимых ресурсов объектом анализа должны стать все бизнес-процессы организации.

3) рационально распределять ресурсы.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить применительно ко всем бизнес-процессам организации, однако при этом следует учитывать, что полномасштабная оценка коррупционных рисков в крупных предприятиях зачастую требует значительных кадровых и финансовых ресурсов.

В этой связи одним из возможных подходов может стать предварительное ранжирование функций организации по степени коррупционной опасности и выстраивание графика оценки коррупционных рисков, при котором ежегодно детальная оценка коррупционных рисков проводится в отношении части направлений деятельности (бизнес-процессов) организации, начиная с наиболее коррупционно-опасных. Например, в первый год предметом оценки коррупционных

рисков становятся три направления деятельности или бизнес-процесса организации, в следующий – еще три, и так далее пока не будут проанализированы все направления деятельности (бизнес-процессы).

4) обеспечивать сочетание беспристрастности лиц, проводящих оценку, и понимания ими особенностей рассматриваемого бизнес-процесса.

С одной стороны, оценку коррупционных рисков, возникающих при реализации какого-либо бизнес-процесса, не рекомендуется поручать исключительно владельцу этого бизнес-процесса. В определенных обстоятельствах структурное подразделение, ответственное за реализацию конкретного бизнес-процесса, может быть заинтересовано в сокрытии недостатков, присущих его организации, в том числе коррупционных рисков.

С другой стороны, возложение обязанностей по проведению оценки исключительно на внешних по отношению к рассматриваемому бизнес-процессу субъектов также оказывается нецелесообразным. В частности, подразделения, ответственные за реализацию мер по противодействию коррупции в организации, могут быть в достаточной мере беспристрастными, но при этом не обладать необходимыми техническими и иными знаниями особенностей организации оцениваемого бизнес-процесса. Это может не позволить им провести достаточно детальную оценку и выявить все имеющиеся коррупционные риски.

Оптимальным представляется поручать оценку коррупционных рисков коллегиальному органу (рабочей группе, комиссии), в которую будут включены методологи и, возможно, непосредственные исполнители оцениваемых бизнес-процессов, работники, ответственные за реализацию мер по предупреждению коррупции в организации, а также, при необходимости, представители иных структурных подразделений (юридического, внутренней безопасности, внутреннего аудита и т.д.). Крупным и средним предприятиям, при наличии необходимых ресурсов, также рекомендуется привлекать к проведению оценки коррупционных рисков квалифицированных внешних экспертов.

5) максимально конкретизировать описание коррупционных рисков.

Оценка коррупционных рисков не должна сводиться лишь к общему обозначению бизнес-процессов организации, при реализации которых возможно совершение коррупционных правонарушений. Целесообразно определить состав потенциальных коррупционных правонарушений и насколько возможно полно проанализировать вероятные способы их совершения (коррупционные схемы). Такой подход позволит в дальнейшем разработать более эффективные меры предупреждения коррупции в организации.

6) обеспечивать взаимосвязь результатов оценки коррупционных рисков с проводимыми в организации антикоррупционными мероприятиями.

Оценка коррупционных рисков должна быть нацелена на конкретный практически значимый результат. Она необходима, прежде всего, для того, чтобы выявить уязвимости бизнес-процессов и слабые места в существующей в организации системе мер предупреждения коррупции и указать направления для повышения ее эффективности. Оценка коррупционных рисков сама по себе не является мерой противодействия коррупции, она закладывает фундамент для принятия таких мер.

Соответственно, результаты оценки коррупционных рисков должны быть основой при планировании антикоррупционных мер в организации и разработке соответствующих локальных нормативных актов. Внедрение в организации

любых антикоррупционных механизмов и выбор способа их применения должны основываться на четком понимании того, минимизации каких коррупционных рисков и устранению каких потенциальных коррупционных схем они будут способствовать.[2]

7) проводить оценку коррупционных рисков регулярно.

Результаты оценки коррупционных рисков должны актуализироваться на регулярной основе, поскольку бизнес-процессы организации, распределение полномочий по их реализации между структурными подразделениями, процедуры внутреннего контроля и иные обстоятельства, имеющие принципиальное значение с точки зрения оценки коррупционных рисков, меняются с течением времени.

В этой связи оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить:

1. непосредственно перед первоначальным внедрением системы мер предупреждения коррупции в организации;

2. в дальнейшем на регулярной основе:

-либо в форме полной оценки коррупционных рисков в организации через определенные промежутки времени (например, каждые два-три года) – такая форма в большей степени подходит для малых и средних предприятий;

-либо в форме более длительных циклов (например, каждый год оценка коррупционных рисков проводится применительно к нескольким направлениям деятельности (бизнес-процессам) организации, после завершения оценки всех направлений деятельности (бизнес-процессов) цикл повторяется) – такая форма в большей степени подходит для крупных предприятий;

3. при изменении существенных обстоятельств, таких как:

-масштабные изменения целей и задач организации и (или) ее организационно-штатной структуры;

-выявление случаев совершения коррупционных правонарушений;

-изменение антикоррупционного законодательства в странах, где компания осуществляет свою деятельность;

-изменение бизнес-процессов.

[2] Примерная карта коррупционных рисков организации размещена на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” по ссылке: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015.

Регулирование конфликта интересов

Одним из важнейших инструментов предупреждения коррупции в организации является выявление и урегулирование конфликта интересов. Организациям, особенно с государственным участием, рекомендуется уделять данному инструменту пристальное внимание в ходе выстраивания системы антикоррупционных мер; для частных организаций регулирование конфликта интересов также становится актуальным в рамках противодействия корпоративному мошенничеству.

Конфликт интересов не всегда приводит к негативным последствиям для организации, но такая ситуация несет в себе большое количество рисков для организации. Даже в случае принятия решения, которое привело к положительным последствиям для организации, при наличии конфликта интересов такая ситуация может привести к сомнениям в объективности со стороны работников организации, подорвать корпоративную культуру. В этой связи организациям рекомендуется разработать соответствующие политики, связанные с порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Перед организацией, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации. С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Высокая значимость данного инструмента обусловлена тем, что его использование позволяет выявить ситуацию, непосредственно предшествующую совершению коррупционного правонарушения, и своевременно принять надлежащие меры реагирования. Объектом регулирования в данном случае является ситуация, при которой работник получает возможность использовать предоставленные ему организацией полномочия и ресурсы не для выполнения своих трудовых обязанностей и способствования достижению целей организации, а для получения непредусмотренной выгоды для себя или для лиц, связанных с ним родственными, имущественными или иными отношениями.

Особенно подвержены такого рода рискам ситуации, когда в рамках исполнения своих трудовых обязанностей работник наделен полномочиями выбора того, в чью пользу распределяется та или иная ограниченная выгода. Когда работник встает перед выбором между предоставлением такого “блага” связанным с ним лицам или лицам, являющимся для работника “посторонними”, он может поддаться соблазну, потерять объективность, перестать руководствоваться критериями, предписанными ему работодателем, и пойти на ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

При этом следует понимать, что сам по себе конфликт интересов не является правонарушением и тем более не тождественен коррупции: даже при наличии возможности реализовать свой личный интерес работник может отказаться от возможной выгоды и продолжить исполнять свои обязанности должным образом. Тем не менее, поскольку конфликты интересов легко могут перерасти в

коррупционные правонарушения, организациям рекомендуется принимать меры по выявлению и урегулированию таких ситуаций.

При внедрении в организациях механизмов регулирования конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время в законодательстве закреплены различные определения понятия “конфликт интересов” и процедуры его урегулирования.

Частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ “О противодействии коррупции” (далее – Федеральный закон “О противодействии коррупции”) дано следующее определение понятия “конфликт интересов”:

- ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Одновременно частью 2 статьи 10 Федерального закона “О противодействии коррупции” предусмотрено определение понятию “личная заинтересованность”:

-возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 рассматриваемой статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 рассматриваемой статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Организации, которые не являются государственными корпорациями, публично-правовыми компаниями, государственными внебюджетными фондами, иными организациями, созданными Российской Федерацией на основании федеральных законов, а также организациями, создаваемыми для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, не обязаны при разработке соответствующих регулятивных мер основываться на определении “конфликта интересов”, закрепленном в Федеральном законе “О противодействии коррупции”. Вместе с тем рекомендуется, чтобы вводимые организациями определения понятия “конфликт интересов” не противоречили общим подходам, заложенным в соответствующих определениях Федерального закона “О противодействии коррупции”.

Отдельным категориям организаций следует также руководствоваться нормативными правовыми актами, регулирующими сферу, в которой организация осуществляет свою деятельность, и содержащими соответствующие понятия и их определение и (или) описание.

Вне зависимости от выбранного подхода к определению понятия “конфликт интересов” организации рекомендуется разработать перечень типовых ситуаций конфликта интересов с учетом специфики деятельности данной организации. Это необходимо, чтобы сформировать у работников понимание того, как определение “конфликта интересов” соотносится с их повседневной трудовой деятельностью.

При определении наличия или отсутствия конфликта интересов учитывать одновременное наличие следующих обстоятельств:

1) наличие личной заинтересованности;

2) фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;

3) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.[3]

При выстраивании системы регулирования конфликта интересов следует помнить, что этот процесс требует участия как работодателя, так и работников. Ключевыми элементами такой системы являются предупреждение, выявление и урегулирование конфликта интересов.

1) Предупреждение конфликта интересов предусматривает:

- проработанную систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);

- внедрение проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов;

2) Выявление конфликта интересов может включать:

- декларирование работником наличия у него определенных (личных) интересов; такое декларирование может осуществляться при приеме на работу и в дальнейшем на регулярной основе (например, ежегодно) и (или) ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций);

- самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов подразделением (работниками), ответственным за предупреждение коррупции в организации, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных (например, ЕГРЮЛ/ЕГРИП, ЕГРН и т.п.). При наличии возможности рекомендуется разработать в организации специализированное программное обеспечение, направленное на выявление конфликта интересов.

Обязательное самостоятельное декларирование интересов работниками имеет фундаментальное значение с точки зрения выявления конфликта интересов. Рекомендуется уделить пристальное внимание разработке формы деклараций и порядка их рассмотрения.[4]

При этом следует учитывать, что декларирование интересов является достаточно обременительной процедурой как для работников, так и для работодателя. В этой связи при принятии решения о том, кому из работников целесообразно декларировать интересы и насколько детальной будет форма декларации, рекомендуется оценить реальные возможности организации и

[3] При квалификации ситуации в качестве ситуации конфликта интересов организации могут руководствоваться Методическими рекомендации по вопросам привлечения к юридической ответственности за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов размещены на официальном сайте Минтруда России и доступны для ознакомления и скачивания по ссылке: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15. Вместе с тем следует учитывать, что при подготовке указанных материалов принимались во внимание институционально-правовой статус отдельных категорий лиц.

[4] Типовые формы для регулярного и ситуативного декларирования размещены на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" по ссылке: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015.

ответственных за антикоррупционную деятельность сотрудников по сбору и обработке деклараций.

Так, целесообразным может быть распространение декларирование не на всех работников организации, а только на определенный круг лиц, в перечень которых, прежде всего, должны быть включены работники, чьи должности связаны с повышенными коррупционными рисками. Возможным также является использование разных форм деклараций для разных категорий работников, отличающихся по объему и степени детализированности предоставляемой информации. Еще одним вариантом может стать распространение на работников организации ситуативного декларирования, а на работников, чьи должности связаны с повышенными коррупционными рисками – еще и регулярного декларирования.

Использование электронной формы деклараций и программы первичного анализа представленных сведений может значительно облегчить процесс сбора и обработки соответствующей информации.

3) Урегулирование конфликта интересов может осуществляться различными способами, например, посредством:

-усиления контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;

-отстранения работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;

-ограничения доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;

-перевода работника на другую работу как внутри структурного подразделения, так и в другое подразделение организации;

-предложения работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов.

При этом необходимо учитывать, что эффективное урегулирование конфликта интересов требует детального анализа каждой конкретной ситуации с тем, чтобы определить наиболее релевантные меры по недопущению совершения работником коррупционного правонарушения. В отдельных случаях, особенно в крупных предприятиях, целесообразно предусмотреть возможность обсуждения ситуаций конфликта интересов с участием специализированного коллегиального совещательного органа (например, комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов).

При разрешении имеющегося конфликта интересов рекомендуется выбирать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

Одним из возможных способов предотвращения конфликта интересов среди работников микропредприятий, малых и средних предприятий является коллегиальное принятие решений. Такой подход обусловлен, в первую очередь,

структурными особенностями таких организаций. Так, в указанных ситуациях целесообразно предусмотреть, что в случае возникновения ситуации конфликта интересов, например, при заключении договора с деловым партнером, в отношении которого у работника имеется личная заинтересованность, работнику организации необходимо обратиться к уполномоченному должностному лицу (например, заместителю руководителя организации), которое наделено право принимать окончательное решение по вопросу заключения таких договоров.

Одновременно отдельным типам организаций (акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, некоммерческие организации) следует учитывать требования действующего законодательства, касающиеся регулирования сделок с заинтересованностью. Внедрение мер контроля таких сделок, в том числе процедур их дополнительного согласования, может рассматриваться в качестве одного из элементов системы регулирования конфликта интересов.[5]

Положение о регулировании конфликта интересов

При выстраивании в организации системы мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов рекомендуется разработать отдельное положение о регулировании конфликта интересов и утвердить его либо в качестве приложения к антикоррупционной политике организации, либо в качестве отдельного локального нормативного акта.

В такое положение могут включаться:

1) цели и задачи принятия положения;

2) круг лиц, попадающих под его действие;

3) основные используемые понятия и определения (в том числе понятия "личная заинтересованность", "конфликт интересов", "связанные лица" и иные);

4) принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов в организации;

5) действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления;

6) порядок раскрытия конфликта интересов (декларирования);

7) порядок рассмотрения деклараций и урегулирования конфликта интересов;

8) меры ответственности.

Все процедуры, предусматриваемые положением о регулировании конфликта интересов, должны быть тщательно проработаны с учетом особенностей управленческих процессов в конкретной организации.

Вопросы, связанные с объемом и содержанием представляемых сведений, также должны быть четко прописаны в соответствующем локальном нормативном акте организации (с которым также необходимо ознакомить соответствующих работников).

При этом основной целью указанного декларирования является не установление имущественного положения работника организации и (или) его близких родственников, а непосредственно выявление личной заинтересованности в целях предупреждения реализации ситуации конфликта интересов, которая может нанести организации экономический, репутационный и иной ущерб.

[5] Выдержки из нормативных правовых актов, содержащих положения, касающиеся сделок с заинтересованностью, размещены на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" по ссылке: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015.

Вместе с тем организации необходимо соблюдать конституционное право граждан на неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны, нормативные правовые акты Российской Федерации, направленные на охрану конституционных прав и законных интересов граждан, в том числе защиту персональных данных, а также учитывать установленные в связи с этим ограничения на проверку достоверности и полноты представленных работником сведений.

Круг лиц, попадающих под действие положения о конфликте интересов

Действие положения следует распространить на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст трудовых договоров.

Принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов в организации

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

•раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

•индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

•конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

•соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

•защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

Действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления

В положении о конфликте интересов рекомендуется закрепить, например, следующие действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления:

•при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

•избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

•раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

•содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Порядок раскрытия конфликта интересов (декларирования)

Организации следует установить процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердить ее локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников организации. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

•раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

•раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

•разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов целесообразно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Крупным и средним предприятиям полезным может быть ежегодное заполнение рядом работников декларации о конфликте интересов.

Организация должна взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений (деклараций) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за предупреждение коррупции, иные лица. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.

Стандарты и кодексы поведения

Одним из наиболее полезных инструментов предупреждения коррупции в организации является установление для работников стандартов и кодексов поведения (далее также – антикоррупционные стандарты).

Внедрение системы антикоррупционных стандартов направлено на решение двух основных задач:

1) ограничить круг возможных действий работника, которые могут привести к его попаданию в ситуацию конфликта интересов (например, получение подарка или предложения о работе по совместительству от организации-конкурента могут в дальнейшем побудить работника совершить те или иные действия в пользу такой организации, идущие вразрез с его трудовыми обязанностями; установление соответствующих антикоррупционных стандартов на получение подарков и работу по совместительству позволят предупредить попадание работника в такую этически спорную ситуацию);

2) затруднить осуществление или сокрытие уже имевших место коррупционных правонарушений.

Следует иметь в виду, что антикоррупционные стандарты имеют более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с недопустимостью совершения коррупционных правонарушений. В данные стандарты следует включить положения, устанавливающие ряд правил (порядков) поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.

Антикоррупционные стандарты могут значительно различаться между собой по степени жесткости устанавливаемой регламентации. С одной стороны, в них можно закрепить только основные ценности и принципы, которые организация намерена культивировать в своей деятельности. С другой стороны, можно установить конкретные, обязательные для соблюдения правила поведения. Организации следует разрабатывать антикоррупционные стандарты исходя из собственных потребностей, задач и специфики деятельности. Использование типовых решений является нежелательным. Вместе с тем при подготовке антикоррупционных стандартов организация может руководствоваться, например, кодексами деловой этики, принятыми в данном профессиональном сообществе.

При разработке системы антикоррупционных стандартов рекомендуется принимать во внимание, что в зависимости от занимаемой должности работники могут быть в разной мере подвержены коррупционным рискам. В связи с этим целесообразным может стать применение к разным категориям работников различающихся по степени строгости антикоррупционных стандартов.

Вместе с тем, устанавливая антикоррупционные стандарты, следует обеспечить строгое соблюдение действующего законодательства, в том числе трудового законодательства и законодательства о персональных данных, с тем, чтобы избежать нарушения прав работников.

Антикоррупционные стандарты рекомендуется закреплять в локальных нормативных актах организации. Работников следует ознакомить с ними под роспись. Процедуры, направленные на предупреждение коррупции, могут быть установлены в различных локальных актах организации, однако более предпочтительным является их закрепление в едином документе, например, кодексе деловой этики (кодекс поведения). Кодекс деловой этики может быть

посвящен только антикоррупционным стандартам, а может включать и иные рекомендации по поведению работников организации, например, касающиеся правил взаимодействия с коллегами и клиентами, дресс-кода и т.д.

Кодекс деловой этики может закреплять как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Примерами общих ценностей, принципов и правил поведения, которые могут быть закреплены в кодексе, являются:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности бизнеса;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

Общие ценности, принципы и правила поведения могут быть раскрыты и детализированы для отдельных сфер (видов) деятельности. Например, в сфере кадровой политики может быть закреплен принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или введен антикоррупционный стандарт, устанавливающий особенности работы в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу. При этом в кодекс могут быть введены правила реализации определенных процедур, направленных на поддержание декларируемых стандартов, и определения используемой терминологии. Например, при закреплении принципа продвижения на вышестоящую должность только на основе деловых качеств работника может быть установлена процедура обращения работника с жалобой на нарушение этого принципа. При установлении антикоррупционного стандарта, устанавливающего особенности работы в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу, может быть дано точное определение понятия "родственники", то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного стандарта. Таким образом, кодекс деловой этики может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности организации.

Дополнительно рекомендуется включать обязанность соблюдения антикоррупционных стандартов в трудовые договоры работников.

Закрепленные в локальных актах организации формулировки антикоррупционных стандартов должны давать четкое понимание того, какое поведение является недопустимым для работников, а также какие исключения из установленных антикоррупционных стандартов возможны. Для большей наглядности формулировки антикоррупционных стандартов рекомендуется дополнять примерами, позволяющими работникам понять, как соответствующие нормы соотносятся с их повседневной трудовой деятельностью.

При разработке системы антикоррупционных стандартов следует также обозначить в локальных актах меры ответственности, применяемые в случае их

нарушения. При этом следует учитывать, что к работнику могут применяться только меры, прямо указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации в соответствии с установленным порядком. Так, например, увольнение работника по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 7.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, применимо исключительно к работникам определенных категорий организаций, указанных в статьях 349.1 и 349.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

При применении мер ответственности рекомендуется основываться на следующих основных принципах:

1) адекватность и соразмерность: санкции не должны быть чрезмерно "мягкими" или чрезмерно "жесткими";

2) неотвратимость и отсутствие избирательного подхода: санкции должны реально применяться на практике. Если они будут существовать только "на бумаге", работники станут воспринимать антикоррупционные стандарты как малозначимую формальность. При принятии решения о применении или не применении санкций, равно как и выборе конкретной меры ответственности не должны приниматься во внимание должность работника и его роль в организации, в противном случае у работников будет создаваться впечатление, что в организации есть "неприкасаемые" сотрудники, к которым антикоррупционные стандарты не применяются. При этом применение мер ответственности должно учитывать характер совершенного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником иных антикоррупционных стандартов, а также предшествующие результаты исполнения своих трудовых обязанностей;

3) детальный анализ ситуаций возможного нарушения антикоррупционных стандартов: санкции должны применяться на основании результатов проверки, в ходе которой будет возможность выяснить значимые обстоятельства возникшей спорной ситуации; в этой связи рекомендуется утвердить локальным нормативным актом организации порядок проведения служебных проверок – либо в отношении любых дисциплинарных проступков, либо в отношении непосредственно нарушений антикоррупционных стандартов.

Организациям рекомендуется, в первую очередь, предусмотреть специальные антикоррупционные стандарты в следующих сферах.

Получение и дарение подарков, незаконное вознаграждение

Получение подарка делает работника в определенной степени обязанным дарителю; в связи с этим подарки часто используются для поддержания неформальных, в том числе коррупционных отношений. Получение даже незначительных по стоимости подарков может быть при наличии определенных обстоятельств квалифицировано как получение взятки или коммерческий подкуп.

Устанавливая антикоррупционные стандарты в данной сфере, рекомендуется уделить внимание как получению подарков сотрудниками организаций, так и дарению подарков от имени организации.

В первом случае получение работником организации подарка от лица, в отношении которого он наделен теми или иными управленческими или распределительными полномочиями, а также от иных заинтересованных сторон (например, от конкурентов) может послужить причиной отступления им от объективного и беспристрастного исполнения своих трудовых обязанностей. Подарок также может быть "оплатой" за уже совершенные работником неправомерные действия.

Во втором случае дарение подарка может фактически являться “оплатой” за предоставление организации определенных благ и преимуществ, например, за оказание помощи в получении государственного контракта. В этой связи особенно жесткие антикоррупционные стандарты должны быть установлены в части дарения подарков тем категориям лиц, для которых установлены законодательные запреты и ограничения на получение подарков: лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, государственных и муниципальных служащих, работников отдельных категорий организаций.

При установлении антикоррупционных стандартов в данной сфере рекомендуется предусмотреть ответы на ряд ключевых вопросов:

-Что считать подарком? Будут ли антикоррупционные стандарты распространяться только на материальные ценности или также на оказание различных услуг: оплату путешествий, питания в ресторанах, проживания в отелях и т.п. (более целесообразным представляется второй подход). Подпунктом 4 пункта 1 статьи 575 Гражданского кодекса Российской Федерации установлено, что не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей в отношениях между коммерческими организациями.

-Получение каких подарков будет допускаться? Как показывает практика, недопущение получения подарков является нецелесообразной мерой, так как:

1) в отдельных случаях подарки, прежде всего с низкой стоимостью, с минимальной долей вероятности могут использоваться в качестве коррупционных выплат (например, полученные на мероприятиях блокноты, ручки, календари и т.п.);

2) в отдельных странах существуют особые обычаи гостеприимства и выражения благодарности, предусматривающие дарение подарков.

В этой связи оптимальным решением может стать установление антикоррупционных стандартов в следующих аспектах:

1) получение подарков от определенных категорий дарителей (например, конкурентов, поставщиков, организаций, являющихся стороной судебного разбирательства с работодателем);

2) стоимость получаемого подарка (как разового, так и на общую стоимость подарков, получаемых от одного дарителя в течение определенного периода, например, года).

-Устанавливать ли декларирование подарков? В отдельных случаях может быть полезным использование такого механизма, как декларирование подарков, позволяющего определить дарителей и оценить получение подарка с точки зрения возникновения конфликта интересов. При этом декларирование может производиться как отдельно в отношении получения работником подарков, так и в рамках декларирования работником интересов.

Кроме регулирования вопросов дарения и получения подарков, организации следует обратить внимание на регулирование представительских расходов, используемых на оплату деловых поездок, проведение конференций, иных мероприятий, оплату питания, проживания, развлечения деловых партнеров. Следует иметь в виду, что такие расходы также могут использоваться в качестве “прикрытия” для коррупционных платежей, в связи с чем организации рекомендуется предусмотреть:

1) условия получения сотрудниками средств для оплаты такого рода расходов, например, необходимость согласования их получения с антикоррупционным подразделением;

2) механизмы последующего контроля использования таких расходов в соответствии с заявленными целями.

Одновременно в локальных нормативных актах организации, например, в антикоррупционной политике организации, следует установить прямой запрет на получение и дачу взяток. При этом следует обратить внимание на то, что, хотя в Уголовном кодексе Российской Федерации взяткой признается только непосредственно передача денежных средств, иных ценностей взяткополучателю, в ряде зарубежных стран взяткой будет считаться также предложение, обещание, одобрение взятки, а также испрашивание и согласие на получение взятки. В этой связи организациями, в первую очередь ведущим внешнеэкономическую деятельность или имеющим зарубежных контрагентов, рекомендуется предусматривать запрет на все указанные неправомерные действия.

Иная оплачиваемая деятельность и владение ценными бумагами

Необходимость регулирования данной сферы обусловлена потребностью предотвратить возможный конфликт интересов и не допустить формирования дополнительных каналов для получения работником коррупционных платежей. Так, наличие у работника ценных бумаг в организации, в отношении которой он обладает определенными распределительными или управленческими полномочиями, на стоимость которых он косвенно может повлиять, принимая решения в пользу такой организации, вводит работника в ситуацию конфликта интересов; а работа по совместительству на организацию-партнера или конкурента может являться прикрытием для выплаты работнику под видом заработной платы вознаграждения за использование им своего положения в интересах данной организации.

При внедрении соответствующих антикоррупционных стандартов рекомендуется обратить внимание, в первую очередь, на такие аспекты, как:

- вхождение работника в органы управления сторонней организации;

- выполнение работ, оказание услуг в интересах сторонней организации;

- владение долями участия, ценными бумагами сторонней организации;

- получение займов, кредитов от сторонней организации;

- выступление в качестве агента или представителя сторонней организации;

- иная финансовая заинтересованность в результатах деятельности сторонней организации.

Применительно к указанным практикам, в организации могут быть установлен порядок уведомления работником организации о наличии личной заинтересованности, в том числе в рамках декларирования интересов. Исходя из имеющихся в распоряжении организации финансовых, человеческих и иных ресурсов, в случае, если работник не готов отказаться от объекта личной заинтересованности, могут быть предприняты различные меры, направленные на минимизацию коррупционных рисков: установление дополнительного контроля, дополнительных этапов согласования; ограничение работника в доступе к работе в сферах, связанных с его личной заинтересованностью; внесение изменений в обязанности работника в целях недопущения реализации личной заинтересованности и т.д.

Помимо иной оплачиваемой деятельности работников организации, объектом регулирования может также стать последующее трудоустройство бывших сотрудников. Например, может быть введен антикоррупционный стандарт, заключающийся в декларировании ведения переговоров о будущем трудоустройстве, практика отстранения от исполнения обязанностей в отношении организации, в которую планирует переходить работник. Вместе с тем следует иметь в виду, что включение в трудовой договор с работником или локальный нормативный акт организации запрета на трудоустройство этого работника у другого работодателя, занимающегося теми же видами деятельности в той же области, что и прежний работодатель (например, прямого конкурента) ограничивает права работника и противоречит трудовому законодательству.[6]

Спонсорская, благотворительная деятельность, взносы на политические цели, пожертвования политическим партиям

Подобные выплаты могут использоваться в качестве "прикрытия" коррупционных платежей, особенно в контексте взаимодействия организации с лицами, замещающими государственные или муниципальные должности, государственными или муниципальными служащими, иными должностными лицами. Следует учитывать, что в соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в статьи 290 и 291 Уголовного кодекса Российской Федерации в 2016 году, взяткой признается, в том числе передача денег, ценных бумаг, иного имущества либо незаконное оказание услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав по указанию должностного лица иному физическому или юридическому лицу.

Организациям рекомендуется предусмотреть порядок предоставления подобных выплат, включая, например, их обязательное предварительное согласование подразделением по предупреждению коррупции, ведение соответствующей отчетности, проведение периодического аудита таких выплат.

При этом юридическими лицам, в уставном (складочном) капитале которых доля (вклад) Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и (или) муниципальных образований превышает 30 процентов на день внесения пожертвования (для открытых акционерных обществ - на день составления списка лиц, имеющих право участвовать в годовом общем собрании акционеров за предыдущий финансовый год), и иным категориям организаций, не допускается осуществлять пожертвования политической партии и ее региональным отделениям (пункт 3 статьи 30 Федерального закона от 11 июля 2001 г. № 95-ФЗ "О политических партиях").

[6] См. письмо Минтруда России от 19 октября 2017 г. № 14-2/В-942.

Использование информации ограниченного доступа

В ходе исполнения трудовых обязанностей работник может получить доступ к информации ограниченного доступа, в том числе к инсайдерской информации. В определенных случаях разглашение или использование такой информации может принести работнику и (или) связанным с ним лицам существенную личную выгоду. Например, обладая сведениями о планируемой сделке, которая повысит стоимость акций определенной компании, работник может приобрести эти акции сам и (или) посоветовать сделать это своим родственникам. Организациям рекомендуется ознакомить работников с требованиями действующего законодательства в данной сфере, в том числе с положениями статьи 185.6 Уголовного кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 224-ФЗ "О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", а также закрепить соответствующие правила использования информации в трудовых договорах и локальных нормативных актах организации.

Проверка контрагентов и антикоррупционная оговорка

При выстраивании в организации системы антикоррупционных мер следует учитывать, что коррупционные риски могут возникать не только непосредственно внутри организации, но и вне ее, в первую очередь – в ходе взаимодействия организации с различными контрагентами: деловыми партнерами, поставщиками, лицами, привлекаемыми для выполнения тех или иных работ, оказания услуг, клиентами, организациями, участвующими в слиянии или поглощении, и иными лицами. В том числе организации целесообразно иметь ввиду, что возможны ситуации, при которых организация в связи с взаимодействием с недобросовестным деловым партнером может стать участником антикоррупционного расследования, проводимого правоохранительными органами.

В целях выявления и принятия мер по минимизации таких рисков организациям рекомендуется обеспечить внедрение оценки добросовестности контрагентов – процедуры, которая в специальной литературе получила название дью-дилидженс (от англ. due diligence).

Целью проведения такой оценки является подтверждение того, что организация-контрагент в своей деятельности руководствуется общепринятыми этическими стандартами ведения бизнеса и придерживается принципов нетерпимости к любым коррупционным проявлениям.

Базовая процедура дью-дилидженс предполагает сбор и анализ находящихся в открытом доступе, в бесплатных и платных базах данных сведений о контрагенте, позволяющих оценить:

- деловую репутацию контрагента;

- финансовые, материальные, человеческие и иные ресурсы контрагента, позволяющие надлежащим образом осуществлять деятельность в рамках предполагаемого делового партнерства / заключаемого контракта;

- связи организации с должностными лицами, в том числе иностранными должностными лицами;

- принятые контрагентом меры по предупреждению нарушений, в том числе коррупционной направленности.

1) Деловая репутация компании-контрагента может оцениваться в ходе сбора и анализа следующей информации:

- общей информации о компании – страна регистрации, территория ведения бизнеса, отрасль, организационно-правовая форма, штатная численность и т.п. Анализ указанной информации необходим для того, чтобы выявить наличие повышенных рисков коррупции, связанных с территориальными и отраслевыми особенностями бизнеса компании, с участием в ее создании государственных структур, а также фиктивные компании, например, которые официально являются действующими, но при этом в их штате полностью отсутствуют сотрудники;

- сведений о выдвижении обвинений, проведении расследований, судебных процессов в отношении компании и ее работников, в том числе в связи с совершением коррупционных правонарушений, наличии компании в “черных списках”, реестрах лиц, отстраненных от участия в закупках в связи с обвинениями в коррупции, публикаций в СМИ на предмет наличия возможных коррупционных проявлений в компании-контрагенте. Такая информация необходима для формирования представления о склонности компании-контрагента и ее отдельных работников к коррупции, а также о готовности компании принимать меры по недопущению

совершения подобных нарушений в будущем.

2) Оценка наличия у организации-контрагента надлежащих ресурсов предполагает поиск и анализ информации о финансовом положении организации, о наличии у организации опыта аналогичных работ, оказания услуг, о наличии в организации необходимых человеческих ресурсов, обладающих надлежащими знаниями и умениями и т.п. В данном случае рекомендуется использовать не только находящуюся в открытом доступе информацию, но и запрашивать необходимые сведения непосредственно у организации-контрагента, например, финансовую отчетность с тем, чтобы идентифицировать возможные имевшие место неправомерные выплаты и, соответственно, риски недобросовестного поведения контрагента в будущем.

3) Оценка наличия связей контрагента с должностными лицами призвана выявить риски ее вовлечения в коррупционные схемы, связанные с подкупом таких должностных лиц, в том числе иностранных. В этой связи при проведении процедуры дью-дилидженс следует обратить внимание на:

-бенефициарных собственников компании – реальных конечных выгодоприобретателей;

-наличие должностных лиц непосредственно в самой компании;

-возможные связи с должностными лицами, их родственниками ключевых работников компании, их родственников;

-сведения о контрагентах компании на предмет аффилированности с должностными лицами.

4) Оценка наличия у контрагента надлежащих мер по предупреждению коррупции предполагает анализ внедрения в компании антикоррупционной политики и антикоррупционных инструментов.

В результате проведения оценки контрагента должно сформироваться понимание того, какие коррупционные риски могут возникнуть в ходе взаимодействия с ним. Свидетельствовать о наличии коррупционных рисков могут, например, следующие факты:

-в компании отсутствует персонал, который может оказывать предусмотренные контрактом услуги, выполнять работы;

-счет (счета) компании находятся в оффшорных зонах;

-контрагент просит предоставить оплату частями на несколько различных счетов;

-в финансовой отчетности компании содержатся необъясненные выплаты третьим лицам, информация об оказанных третьими лицами услугах без предоставления подтверждения реального оказания таких услуг;

-контрагент финансирует деятельность политических партий;

-работники компании имеют связи с должностными лицами или их родственниками;

-сотрудники компании-контрагента ранее занимали должности в государственных (муниципальных) органах, курирующих или иным образом связанных со сферой деятельности компании, и т.п.

Информацию о деловых партнерах можно проверить и (или) узнать на различных ресурсах в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".[7]

В крупных предприятиях, обладающих достаточными ресурсами, для проведения оценки контрагентов может быть разработано и внедрено специализированное программное обеспечение, позволяющие вести внутреннюю базу контрагентов компании и автоматически отслеживать возможные коррупционные риски при взаимодействии с ними.

При этом необходимо понимать, что выявленные риски сами по себе не говорят о необходимости отказаться от отношений с контрагентом: как и в случае проведения внутренней оценки рисков, организации следует учесть вероятность реализации таких рисков в конкретных условиях (в зависимости от страны, отрасли, иных обстоятельств), возможности их предотвращения или минимизации, и только по совокупности всех факторов принимать решение о продолжении или отказе от сотрудничества с данным контрагентом.

Кроме того, одной из возможных мер, направленных на профилактику коррупционных правонарушений при взаимодействии с контрагентами, является включение в договоры с деловыми партнерами антикоррупционной оговорки.

При ее включении в договоры рекомендуется предусматривать основания для расторжения договора или применения иных мер ответственности в случае, если контрагент нарушит антикоррупционную оговорку и (или) окажется вовлечен в неправомерную деятельность.

Применение организациями антикоррупционной оговорки при заключении договоров также носит репутационно-этический характер. Такого рода оговорка фактически является инструментом, который помогает выявить возможные коррупционные риски еще до того, как будет совершено коррупционное правонарушение. Принимая антикоррупционную оговорку, стороны обязуются своевременно проинформировать о таких фактах и провести соответствующие проверки, подтверждая или опровергая наличие коррупционных рисков, что призвано повысить эффективность предупреждения коррупции.

При подготовке организациями антикоррупционной оговорки необходимо исходить из следующего:

- учитывать свободу договора в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации;

- не допускать избыточных обязательств сторон договора, исходить из принципа разумности (запрашивание внутренних документов делового партнера, проведение аудита делового партнера, предоставление информации о ставших известных фактах коррупции и иные мероприятия должны учитывать особенности деятельности организации, в том числе необходимость сохранения, в частности, коммерческой, налоговой и иной тайны);

- учитывать, что у организаций может быть множество деловых партнеров и, как следствие, возложение обязанности реализовывать антикоррупционную политику или отдельные антикоррупционные меры, в предусмотренном антикоррупционной оговоркой виде, не всегда представляется фактически возможным;

---

[9] Примерный перечень ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", на которых можно проверить и (или) узнать информацию о деловых партнерах, представлен на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" по ссылке: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015.

- воздерживаться от возложения прямых обязанностей на аффилированные с деловым партнером организации (целесообразно использовать “мягкие” формулировки, содержащие положения о неодобрении фактов коррупции со стороны таких организаций и принятии разумных мер, направленных на недопущение коррупционных правонарушений со стороны аффилированных лиц).

Таким образом, антикоррупционная оговорка по своему смыслу направлена на взаимное понимание сторонами договора недопустимости совершения коррупционных правонарушений и готовности принимать разумные меры по недопущению их совершения.

В случае, если деловой партнер, с которым заключается договор, отказывается принимать антикоррупционную оговорку, целесообразно предпринять следующее.

Прежде всего, рекомендуется провести переговоры с деловым партнером (дополнительно возможно обеспечить организацию официальной перепиской) с целью выявления конкретных замечаний к антикоррупционной оговорке и поиска взаимоприемлемого содержания.

Необходимо разъяснить деловому партнеру, что с правовой точки зрения антикоррупционная оговорка не влечет юридических санкций. В случае совершения коррупционного правонарушения к виновному лицу применяются меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Учитывая, что локальным актом организации утверждается типовая антикоррупционная оговорка, в случае несогласия делового партнера с такой формулировкой возможно внесение корректировок в содержание антикоррупционной оговорки в конкретном договоре.

В случае если в результате проведенных переговоров и разъяснений деловой партнер все равно отказывается заключать договор с включенной в него антикоррупционной оговоркой, а отказаться от договорных отношений с ним по тем или иным причинам не представляется возможным, рекомендуется получить от делового партнера официальное письмо с мотивированным отказом принять антикоррупционную оговорку или официальное письмо, содержащее заверение о соблюдении применимых положений антикоррупционного законодательства и иного законодательства, а также об отказе в совершении каких-либо действий (бездействия), которые противоречат указанному законодательству.

Если деловым партнером будет совершено коррупционное правонарушение, предварительное получение от него письменного мотивированного отказа от включения антикоррупционной оговорки в договор может послужить одним из подтверждений того, что другой стороной договорных отношений принимались все возможные меры по предупреждению коррупционных правонарушений.

При этом при включении положений антикоррупционной оговорки в договор необходимо учитывать фактические возможности второй стороны в части исполнения предусмотренных такой оговоркой обязательств.

В отношении микропредприятий, малых и средних предприятий рекомендуется включать антикоррупционную оговорку, содержащую общие положения, содержащие обязанность сторон договора своевременно проинформировать другую сторону договора о выявлении возможных коррупционных рисков и провести соответствующие проверки, подтверждая или опровергая наличие таких рисков.

Антикоррупционный аудит отдельных операций и сделок

В качестве дополнительного инструмента при наличии у организации ресурсов в целях предупреждения коррупции может также использоваться анализ отдельных сделок и операций. Так, для бизнес-процессов, подверженных высоким коррупционным рискам (например, закупки, продажа имущества, взятие и сдача в аренду имущества, инвестиционная деятельность, получение кредитов), организации могут разрабатывать перечень "индикаторов коррупции" и алгоритмы их выявления.

Под "индикатором коррупции" при этом понимается показатель (в том числе количественный), указывающий на возможные коррупционные правонарушения при заключении соответствующих сделок (принятии решений). "Индикаторы коррупции" предназначены, прежде всего, для применения в ходе антикоррупционного аудита сделок и позволяют подразделению или лицам, ответственным за предупреждение коррупции, самостоятельно, без получения информации извне, выявлять подозрительные, потенциально коррупционные сделки.

Наличие "индикаторов коррупции" не означает, что обязательно имеет место коррупционное нарушение, однако дает основания для дополнительного анализа сделки. Кроме того, если подразделение (сотрудники), ответственное за предупреждение коррупции в организации, наделено полномочиями по согласованию определенных сделок, выявление "индикаторов коррупции" может послужить основанием для отказа в согласовании такой сделки без проведения дополнительного углубленного анализа.

К "индикаторам коррупции" могут относиться, например:

- продажа имущества, принадлежащего организации, по заниженной стоимости (ниже рыночной).

- отклонение стоимости приобретаемых товаров, работ и услуг от среднерыночных значений.

- приобретение конкурентных товаров или услуг у одной организации или последовательное приобретение аналогичных товаров или услуг у одной узкой группы организаций;

- слишком низкая цена закупки, непривлекательная на открытом рынке;

- участие в закупке организаций, учредителями, участниками, бенефициарами, работниками которых ранее являлись работники организации-заказчика;

- получение значительной доли контрактов и (или) значительной доли средств, распределенных заказчиком в течение календарного года одной организацией или связанными организациями и т.п.

При наличии у организации необходимых ресурсов такие "индикаторы коррупции" в дальнейшем могут быть интегрированы в соответствующий программный комплекс, который будет использоваться для автоматического анализа совершенных сделок с точки зрения возможных коррупционных правонарушений.

Информирование, консультирование и обучение работников

Для обеспечения реализации антикоррупционных мер, принятых в организации, значимым является своевременное информирование ее работников и контрагентов о существующих локальных нормативных актах организации в сфере противодействия коррупции, установленных ими антикоррупционных стандартах, мерах ответственности за их несоблюдение, а также о внесении в документы организации, направленные на предупреждение коррупции, изменений и дополнений. Рекомендуется, чтобы источником информирования работников периодически выступало руководство организации с тем, чтобы подчеркнуть значимость соблюдения установленных в организации антикоррупционных мер. Кроме того, в организации может быть предусмотрено регулярное напоминание (например, в форме почтовых рассылок, объявлений по громкой связи) о необходимости соблюдать установленные в организации антикоррупционные стандарты.

Для работников организации и ее контрагентов следует обеспечить свободный и удобный доступ к информации о реализуемых мерах по предупреждению коррупции. В частности, рекомендуется предусмотреть специальный раздел, посвященный противодействию коррупции, на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при его наличии), располагающийся в 1-2 "кликах" с главной страницы сайта. В таком разделе целесообразно размещать локальные нормативные акты организации, направленные на предупреждение коррупции, а также методические и иные материалы по вопросам противодействия коррупции (например, создать подраздел, посвященный типовым ситуациям, сопряженным с коррупционными рисками, в которые может попасть работник вместе с порядком действий). При этом указанные документы и материалы рекомендуется размещать в максимально удобной форме, например, в случае внесения изменений в локальные нормативные акты организации обеспечивать их публикацию в актуальной редакции, а не размещение первоначальной редакции и всех документов, вносивших в нее изменения/дополнения, отдельными файлами. Вместе с тем в случае отсутствия официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" или одновременно с размещением данной информации в соответствующем подразделе она также может быть размещена на информационных стендах, расположенных в общедоступных местах на территории организации.

Принятие локальных нормативных актов целесообразно дополнять изданием методических материалов (памятки, презентации, пособия, комиксы и т.п.), которые в доступной форме объясняют антикоррупционную политику организации, установленные для работников стандарты поведения, антикоррупционные стандарты, меры ответственности за их несоблюдение, рассматривают примеры коррупционно-опасных ситуаций, с которыми работники могут столкнуться в процессе осуществления своей трудовой деятельности.

Кроме того, у работников должна быть возможность в случае необходимости получить совет по применению действующих локальных антикоррупционных актов организации в реальных жизненных ситуациях. В этой связи рекомендуется сформировать механизмы для обеспечения консультирования работников по вопросам предупреждения коррупции. Для его проведения в организации следует определить ответственных работников, закрепив соответствующие обязанности в локальных актах организации и в трудовых договорах работников. Консультирование может проводиться как очно при личном обращении

работников к ответственным лицам, так и посредством использования "горячей линии" или электронной приемной, воспользовавшись которыми работник сможет получить оперативную консультацию по вопросам, связанным с соблюдением антикоррупционной политики. Во всех случаях необходимо обеспечить соблюдение конфиденциальности индивидуальных консультаций.

Одновременно рекомендуется обеспечивать систематическое, например, один раз в год, обучение работников организации по вопросам противодействия коррупции. Обучение работников организации может осуществляться путем их направления в образовательные организации, реализующие программы по антикоррупционному обучению, либо самостоятельно.[8]

При организации обучения необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения. Обучение рекомендуется проводить, в первую очередь, для следующих категорий работников:

- руководство организации;

- вновь принятые работники;

- работники, ответственные за предупреждение коррупции в организации;

- работники, на которых в организации налагаются более строгие антикоррупционные стандарты;

- работники, деятельность которых связана со специфическими коррупционными рисками (например, осуществляющие внешнеэкономическую деятельность).

Обучение каждой категории работников преследует различные цели и задачи, определяющие тематику и форму проведения занятий. Так, при проведении обучения лиц, ответственных за антикоррупционную деятельность, основное внимание должно уделяться организации деятельности по предупреждению коррупции в организации, при обучении остальных работников организации – соблюдению установленных антикоррупционных стандартов. Тематику занятий в первом случае следует выстраивать исходя из полномочий подразделений (сотрудников), ответственных за антикоррупционную деятельность, во втором – в соответствии с установленной в организации системой антикоррупционных стандартов. Для работников, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, желательно предусмотреть специальный учебный курс, посвященный зарубежному антикоррупционному законодательству, включая законодательство о борьбе с подкупом иностранных должностных лиц. В рамках такого курса полезно рассматривать и обсуждать практические кейсы, а к его проведению, при наличии у организации необходимых ресурсов, рекомендуется привлекать внешних экспертов, обладающих необходимыми знаниями и опытом. Аналогичный вопрос может включаться в программу обучения для работников, ответственных за предупреждение в организации, но при этом он может быть рассмотрен в краткой форме в качестве одной из тем общей программы обучения для такой категории работников.

[8] В целях обеспечения исполнения мероприятий, предусмотренных пунктом 2(c) плана мероприятий по реализации рекомендаций Рабочей группы ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок, данных по итогам прохождения Обзора выполнения Российской Федерацией Конвенции ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок от 21 ноября 1997 г. по фазе № 2, Минтрудом России подготовлены примерные перечни основных вопросов, рекомендуемых к освоению в рамках дополнительных профессиональных программ антикоррупционной тематики, размещенные на официальном сайте по ссылке: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/017.

Форма проведения обучения также может варьироваться в зависимости от категории слушателей. Так, для руководителей и сотрудников, ответственных за антикоррупционную деятельность, рекомендуется проведение занятий в очной форме и на регулярной основе, что позволит при выстраивании учебных программ учитывать изменения соответствующего законодательства и судебную практику. Для указанных категорий полезным может также стать участие во внешних обучающих мероприятиях, проводимых для лиц, ответственных за предупреждение коррупции, позволяющее обмениваться профессиональным опытом.

Для впервые поступивших на работу сотрудников и иных категорий работников, не указанных в качестве первоочередных, целесообразным может быть использование дистанционного обучения – краткого электронного курса, позволяющего получить представление о системе противодействия коррупции в организации и об основных действующих антикоррупционных стандартах.

Для категорий работников, на которых налагаются наиболее строгие антикоррупционные стандарты, может использоваться сочетание дистанционного и очного обучения. Например, базовый курс по вопросам противодействия коррупции может быть представлен в электронном виде, а отдельные темы, требующие разбора возникающих на практике спорных ситуаций, могут обсуждаться в рамках очных занятий.

У микропредприятий и малых предприятий в связи с небольшим количеством работников могут возникать сложности при формировании учебных групп. В этом случае обучение в группах может заменяться индивидуальным консультированием, проводиться совместно с другими организациями (например, из той же сферы деятельности) по договоренности или использовать размещенные в открытом доступе антикоррупционные курсы.[9][10]

Помимо регулярного обучения, может быть организовано ситуативное обучение или дополнительное консультирование:

- для работников при назначении на новую должность, связанную с повышенными коррупционными рисками;

- в случае существенных изменений направлений деятельности организации или ее организационно-штатной структуры – для работников, деятельность которых затрагивают такие изменения;

- в случае выявления неэффективности отдельных антикоррупционных мер – для работников, ответственных за предупреждение коррупции и т.п.

По итогам проведения обучения следует обеспечить оценку его эффективности. Такая оценка не должна сводиться к формальным показателям, таким, как количество прошедших обучение работников. По итогам обучения рекомендуется обеспечить проведение контроля усвоения материала – тестирование. Проводить тестирование желательно как непосредственно после обучения, так и спустя некоторое время по прошествии обучения. При этом следует проверять не только знания положений локальных антикоррупционных актов организации, но и понимание работниками правильной линии поведения в типовых коррупционно-опасных ситуациях (использовать ситуационные тесты).

---

[9] Интерактивная компьютерная программа "Мы против коррупции", которая доступна по ссылке https://antikorr.mguu.ru; социальные ролики, которые доступны на официальном сайте Генеральной прокуратуры Российской Федерации по ссылке: http://www.genproc.gov.ru/anticor/anticor-legal-education/video/; памятки и буклеты, которые доступны на официальном сайте Генеральной прокуратуры Российской Федерации по ссылке: http://www.genproc.gov.ru/anticor/anticor-legal-education/reminders/.

Каналы получения информации о возможных коррупционных правонарушениях

В связи с тем, что зачастую все стороны коррупционных взаимодействий (например, и взяткополучатель, и взяткодатель) заинтересованы в их сокрытии, для их своевременного выявления и минимизации негативных последствий критически важным становится получение информации о признаках неправомерной деятельности из всех возможных источников. С этой точки зрения, рекомендуется уделять самое пристальное внимание сведениям о замеченных случаях коррупции, предоставляемым:

а) работниками организации;

б) ее контрагентами.

Кроме этого, полезным может также стать мониторинг подразделением (сотрудниками), ответственным за предупреждение коррупции, информации в СМИ и социальных сетях.

Обязанность работников сообщать о замеченных ими коррупционных правонарушениях российским законодательством не установлена. Работники отдельных категорий организаций обязаны уведомлять лишь о склонении лично их к коррупции. Вместе с тем представляется полезным закрепить в антикоррупционной политике организации и (или) антикоррупционных стандартах рекомендацию сообщать работодателю обо всех предполагаемых коррупционных правонарушениях.

Для обеспечения реальной возможности сообщать о коррупционных правонарушениях в организации должны быть созданы соответствующие доступные и конфиденциальные каналы обратной связи для работников и контрагентов: телефонная “горячая линия”, электронная приемная на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”, опубликованы контактные данные для направления сообщений в письменной форме. Информация о таких каналах должна на регулярной основе доводиться до работников и контрагентов организации, в том числе путем ее размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” (при наличии), желательно не далее одного “клика” с главной страницы сайта. Для крупных предприятий, имеющих многочисленные ДЗО, помимо создания каналов обратной связи в каждой отдельной ДЗО может быть целесообразным формирование общей “горячей линии” для всех компаний, входящих в контур управления такой организации.

Помимо создания самих каналов связи важно также закрепить в локальных нормативных актах организации порядок предоставления информации, ее рассмотрения и проверки, последующего принятия мер реагирования. В частности, такой порядок может включать:

- описание возможных способов сообщения о коррупционных правонарушениях для работников организации и для ее контрагентов;

- перечень структурных подразделений (работников), ответственных за прием и рассмотрение полученной информации, права и обязанности ответственных работников;

- порядок и сроки регистрации и обработки полученных сообщений, в том числе критерии принятия информации к дальнейшему рассмотрению;

- порядок обратной связи с заявителем;

-порядок проведения проверки информации, содержащейся в поступивших сообщениях;

-порядок направления информации в уполномоченные государственные органы в случае выявления признаков административного правонарушения или преступления;

-порядок ведения отчетности о работе "горячей линии".

Организации также рекомендуется предусмотреть меры по защите лиц, сообщающих о фактах коррупции, от возможных неблагоприятных последствий раскрытия ими информации. К таким мерам можно отнести:

-конфиденциальность персональных данных заявителя;

-возможность сообщать о коррупционных нарушениях анонимно;

-дополнительный контроль кадровых решений, принимаемых в отношении заявителя (в случае, если заявителем является работник организации);[10][11]

-установление особого порядка рассмотрения жалоб заявителя (в случае, если заявителем является работник организации) на репрессивные действия, связанные с раскрытием им информации о коррупционных нарушениях.

В случае, если жалоба на репрессивные действия признана обоснованной организация может предпринять следующие действия:

-отменить несправедливое кадровое решение;

-применить в отношении лиц, которые предприняли репрессивные действия, меры ответственности;

-перевести заявителя на иную должность и т.д.

Система сбора и обработки информации о возможных коррупционных правонарушениях требует обеспечения соответствующими кадровыми, финансовыми, материальными и иными ресурсами. Полезным представляется внедрение специализированного программного обеспечения для сбора, учета и обработки поступивших сообщений.

Также рекомендуется на регулярной основе повышать информированность работников о существующих возможностях предоставления информации и стимулировать их использование, например, придавая огласке истории успешного предотвращения или пресечения неправомерных действий в результате своевременного раскрытия информации работниками организации.

Кроме того, представляется целесообразным в антикоррупционной политике организации или ином локальном нормативной акте организации указать информацию о непривлечении к ответственности лицо, сообщившее о факте коррупции, если оно отказалось дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или иные коррупционные преступления, и данный отказ повлек экономический ущерб для организации

Также целесообразно отразить, что в случае, если лицо добросовестно без злого умысла сообщило о факте коррупции, но данный факт не подтвердился, то такое лицо не подлежит привлечению к ответственности.

---

[10] Применение к лицу, сообщившему о фактах коррупции, мер дисциплинарной ответственности должно быть обосновано и не вызывать сомнений в объективности, в том числе со стороны других работников (не выглядеть как "месть" за сообщение о коррупции). В этой связи решение о применении дисциплинарной ответственности к работнику, сообщившему о фактах коррупции, рекомендуется принимать коллегиально с соблюдением принципа открытости. Особый порядок применения взысканий в рассматриваемой ситуации в целях соблюдения прав работников целесообразно закрепить в акте организации.

Внутренний контроль и ведение бухгалтерского учета

Федеральным законом от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Одновременно внедрение в организации процедур внутреннего контроля служит и целям предупреждения коррупции. В частности, в ходе анализа бухгалтерской отчетности в организации могут быть выявлены факты осуществления выплат, являющихся замаскированными коррупционными платежами. В этой связи при проведении внутреннего контроля, включая контроль бухгалтерской документации, в контексте предупреждения коррупции организации рекомендуется обратить внимание на следующие процедуры:

1) Проверка соблюдения организационных процедур и правил, касающихся работы по профилактике и предупреждению коррупции.

Такая проверка может охватывать как специальные антикоррупционные правила и процедуры, так и иные правила и процедуры, имеющие опосредованное значение (например, общие нормы и стандарты поведения). В организации следует выстраивать четкие механизмы осуществления контроля их соблюдения, включая назначение ответственных подразделений или работников, сроки проведения контрольных мероприятий, порядок представления отчетности, а также предусмотреть внутренние и внешние механизмы независимого аудита эффективности работы такой системы контроля.

2) Контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации.

Бухгалтерская документация является основой для осуществления контроля, направленного на выявление и предупреждение коррупционных нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Бухгалтерская документация также может служить доказательством в случае обнаружения нарушений. Так, в рамках Закона США о коррупционных практиках за рубежом (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA) "Нарушение правил ведения бухгалтерского учета" является отдельным составом правонарушения, а в обновленной политике правоприменения положений данного Закона для юридических лиц Минюста США в качестве одного из элементов принятия организацией мер по исправлению причин и последствий правонарушения определено "надлежащее сохранение деловой документации, а также запрет ее ненадлежащего уничтожения или исправления, включая запрет на использование сотрудниками программного обеспечения, в котором создаются, но не могут надлежащим образом храниться коммерческие записи и переписки".

3) Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, знаков гостеприимства, благотворительных пожертвований,

вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом такие операции могут рассматриваться в качестве “индикаторов коррупции”.

4) Выявление и противодействие легализации незаконно полученных денежных средств (отмыванию доходов).

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий руководству организации и ее работникам следует также обратить внимание на положения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе:

1) приобретение, владение или использование имущества, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений;

2) сокрытие или утаивание подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Федеральным законом от 7 августа 2001 года № 115-ФЗ “О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма” установлен перечень организаций, обязанных участвовать в исполнении требований указанного документа. Так, в частности, финансовые организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенефициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

Взаимодействие с правоохранительными органами и иными государственными органами в целях противодействия коррупции

Одним из важных показателей приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения является обеспечение сотрудничества с правоохранительными органами, которое может быть реализовано в рамках нескольких направлений:

1) организация может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно.

2) организации следует принять на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3) в случае обнаружения признаков коррупционных правонарушений организации следует обращаться в соответствующие правоохранительные органы.

Так, организации имеют возможность обращаться в Следственный комитет Российской Федерации и его территориальные органы, следователями которого в соответствии со статьей 151 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации производится предварительное следствие по уголовным делам о преступлениях, предусмотренных отдельными статьями Уголовного кодекса Российской Федерации, в том числе статьями 285-291.1, 292-293 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Сообщить соответствующую информацию в Следственный комитет Российской Федерации возможно несколькими способами:

-по телефону: 8-800-100-12-60;

-почтовым отправлением по адресу: Технический переулок, д. 2, Москва, 105005;[11]

-через интернет-приемную: https://sledcom.ru/reception;

-лично через приемную Следственного комитета Российской Федерации по адресу: ул. 1-я Фрунзенская, д. 3а, Москва. Часы приема и “схема проезда” размещены на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” по ссылке: https://sledcom.ru/references/Grafik_raboti_priemnoj.

График приема граждан Председателем Следственного комитета Российской Федерации и Заместителями Председателя Следственного комитета Российской Федерации, а также порядок записи на такой прием размещены на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” по ссылке: https://sledcom.ru/references/Grafik_priema_grazhdan_rukovoditeljami_S.

График приема граждан руководством подразделений центрального аппарата Следственного комитета Российской Федерации размещен на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” по ссылке: https://sledcom.ru/references/Grafik_priema_grazhdan_rukovodstvom_podr.

Порядок организации приема граждан размещен на официальном сайте по

[11] Телефон, почтовый адрес и иная информация о способах обращения с соответствующими заявлениями в территориальные органы Следственного комитета Российской Федерации размещены на официальных сайтах данных территориальных органов в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”.

ссылке: https://sledcom.ru/references/Organizacija_priema_grazhdan.

Организации также вправе обращаться в Главное управление экономической безопасности и противодействия коррупции Министерства внутренних дел Российской Федерации (ГУЭБиПК МВД России) – подразделение полиции, являющееся самостоятельным структурным подразделением центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации, обеспечивающее и осуществляющее в пределах своей компетенции функции МВД России по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области обеспечения экономической безопасности и противодействия коррупции в части, касающейся выявления, предупреждения, пресечения и раскрытия преступлений.

Одной из задач ГУЭБиПК МВД России является организация предупреждения, выявления, пресечения и раскрытия преступлений экономической и коррупционной направленности, а также выявление и установление лиц, их подготавливающих, совершающих или совершивших.

Контакты ГУЭБиПК МВД России: Новорязанская ул., д. 8а, стр. 3, Москва, 107078; телефон: 8 (495) 667-20-20; официальный сайт: https://мвд.рф/mvd/structure1/Glavnie_upravlenija/Glavnoe_upravlenie_jekonomicheskoj_bezop.

Аналогичные структурные подразделения также имеются в каждом Главном управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации.

В случае если сообщение о фактах коррупции касается непосредственно системы МВД России, организациям рекомендуется обращаться в Главное управление собственной безопасности Министерства внутренних дел Российской Федерации (ГУСБ МВД России) – подразделение полиции, являющееся самостоятельным структурным оперативным подразделением центрального аппарата МВД России, обеспечивающее и осуществляющее в пределах компетенции функции МВД России по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сферах обеспечения собственной безопасности, противодействия коррупции в системе МВД России, государственной защиты сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, федеральных государственных гражданских служащих и их близких.

Задачами ГУСБ МВД России являются, в частности, противодействие коррупции, разработка и реализация мер по вопросам деятельности ГУСБ МВД в системе МВД России и предупреждение, выявление и пресечение правонарушений, планируемых к совершению, совершенных либо совершаемых сотрудниками, гражданскими служащими и работниками системы МВД России, а также выявление их коррупционных связей.

Контакты ГУСБ МВД России: ул. Садовая Спасская, д. 1/2, Москва, 107078; телефон: 8 (495) 667-07-30 (телефон дежурного офицера для получения информации по компетенции подразделений собственной безопасности и разъяснения порядка обращения в ГУСБ МВД России); официальный сайт: https://мвд.рф/mvd/structure1/Glavnie_upravlenija/гусб.

Кроме того, надзор за соблюдением нормативных правовых актов осуществляет Генеральная прокуратура Российской Федерации. В этой связи организации также имеют возможность обратиться с соответствующим заявлением в Генеральную прокуратуру Российской Федерации следующими способами:

- через интернет-приемную в информационно-телекоммуникационной сети

“Интернет” по ссылке: https://ipriem.genproc.gov.ru/contacts/ipriem/;

- почтовым отправлением по адресу: ул. Большая Дмитровка, 15а, Москва, ГСП-3, 125993.

Также с соответствующими заявлениями можно обращаться в прокуратуры субъектов Российской Федерации, информацию о способах обращения в которые необходимо искать на их официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”.

4) Сотрудничество с правоохранительными органами также может осуществляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Руководству организации и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

Кроме того, организации вправе обратиться к Уполномоченному при Президенте Российской Федерации по защите прав предпринимателей или к уполномоченным по защите прав предпринимателей в субъектах Российской Федерации, которые обеспечивают гарантии государственной защиты прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности и соблюдения указанных прав органами государственной власти, органами местного самоуправления и должностными лицами.

При Уполномоченном при Президенте Российской Федерации по защите прав предпринимателей также функционирует Центр общественных процедур “Бизнес против коррупции”.[12] Миссией Центра является защита предпринимателей от незаконного уголовного преследования, в том числе связанного с незаконным захватом активов предприятий (рейдерством), коррупционными действиями со стороны должностных лиц государственных органов и органов местного самоуправления.

12 Официальный сайт Центра общественных процедур “Бизнес против коррупции” в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”: http://www.nocorruption.biz/.

Участие в коллективных инициативах

Одной из мер противодействия коррупции, призванной продемонстрировать приверженность организации высоким стандартам ведения бизнеса, может стать ее участие в коллективных антикоррупционных инициативах.

Такие коллективные инициативы ориентированы, в первую очередь, на повышение информированности организаций и их сотрудников об антикоррупционной политике государства, о существующих подходах к выстраиванию антикоррупционной политики организаций, а также на формирование культуры нулевой терпимости к коррупции как в обществе в целом, так и в отдельных секторах экономики или для отдельных хозяйствующих субъектов (например, для субъектов малого и среднего предпринимательства).

В качестве коллективных инициатив можно рассматривать, например, проведение и участие в конференциях, семинарах, форумах и иных мероприятиях, посвященных вопросам противодействия коррупции в организациях, а также присоединение к антикоррупционным инициативам.

В Российской Федерации такой коллективной инициативой выступает Антикоррупционная хартия российского бизнеса (далее также – Антикоррупционная хартия), открытая для любых организаций, российских компаний и иностранных компаний, осуществляющих свою деятельность в России.

Антикоррупционная хартия российского бизнеса подписана четырьмя бизнес-объединениями России: Российским союзом промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палатой Российской Федерации, Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства "ОПОРА РОССИИ" и Общероссийской общественной организацией "Деловая Россия".[13]

Целью Антикоррупционной хартии является активное содействие добровольному внедрению организациями специальных антикоррупционных программ, предусматривающих процедуры внутреннего контроля, отказ от преференций, закупки на основе открытых торгов, финансовый контроль, обучение и работу с персоналом, содействие правоохранительным органам и иные меры.

Организациями-участниками дополнительно может быть получено документальное подтверждение реализации в организациях положений Антикоррупционной хартии (сертификация) в специально аккредитованных учреждениях.

Организации могут присоединяться к Антикоррупционной хартии как напрямую, так и через объединения, членами которых они являются. По вопросам предупреждения коррупции организации могут взаимодействовать со следующими объединениями:

- Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и ее региональными объединениями (http://www.tpprf.ru);

- Российским союзом промышленников и предпринимателей (http://www.rspp.ru/);

- Общероссийской общественной организацией "Деловая Россия" (www.deloros.ru);

- Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства "ОПОРА РОССИИ" (www.opora.ru).

[13] Официальный сайт Антикоррупционной хартии российского бизнеса в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет": http://against-corruption.ru.

Мониторинг эффективности реализации мер по предупреждению коррупции

В целях повышения эффективности используемых организацией антикоррупционных инструментов рекомендуется проводить регулярный мониторинг их применения и, при необходимости, предпринимать меры по совершенствованию созданной системы. Мониторинг позволяет актуализировать антикоррупционную политику организации и обеспечить ее соответствие меняющимся требованиям законодательств, выявить существующие недостатки и определить дополнительные возможности для оптимизации системы антикоррупционных мер. Особенно большое значение мониторинг имеет для крупных предприятий, так как позволяет увидеть целостную картину реализуемой политики в сфере предупреждения коррупции.

Мониторинг может включать как минимум три ключевых элемента:

1) Формальные количественные показатели:

-количество работников, на которых распространяются те или иные антикоррупционные стандарты;

-количество работников, в деятельности которых был выявлен конфликт интересов, а также количество работников, самостоятельно уведомивших о конфликте интересов;

-количество работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности за несоблюдение антикоррупционных стандартов;

-количество случаев и результаты судебного обжалования примененных мер дисциплинарной ответственности;

-количество сотрудников, прошедших то или иное обучение по вопросам противодействия коррупции;

-количество сообщений о возможных коррупционных правонарушениях, поступивших по различным каналам, доля подтвердившихся сообщений;

-количество жалоб заявителей о коррупции на применение в отношении них репрессий и доля подтвердившихся жалоб;

-количество случаев направления материалов о возможных административных правонарушениях и преступлениях коррупционной направленности в правоохранительные органы;

-количество работников, привлеченных к уголовной ответственности за совершение определенных преступлений коррупционной направленности;

-количество сделок, проанализированных на наличие “индикаторов коррупции”, и доля сделок, в которых индикаторы коррупции были выявлены;

-количественные данные об использовании подраздела официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” по вопросам противодействия коррупции и т.д.

2) Оценка знаний и навыков работников в сфере предупреждения коррупции.

Организациям рекомендуется не ограничиваться только количественными показателями, так как они не позволяют дать реальную оценку тому, насколько хорошо сотрудники организации знакомы с требованиями антикоррупционного законодательства и соответствующих локальных антикоррупционных актов организации, и сформировано ли у них понимание того, как они должны вести

себя в типовых, возникающих в реальной практике, спорных ситуациях. В этой связи рекомендуется периодически устраивать проверку знаний работниками антикоррупционного законодательства и антикоррупционных стандартов организации (например, в форме тестирования), а также предлагать для решения короткие кейсы, основанные на реальных ситуациях, встречающихся в трудовой деятельности работников организации. Такую оценку целесообразно проводить не только в связи с обучением работников, но и отдельно на регулярной основе (например, ежегодно).

3) Анализ выявленных правонарушений.

Все установленные факты совершения работниками коррупционных правонарушений, особенно случаи привлечения работников к уголовной ответственности за совершение преступлений коррупционной направленности, должны подвергаться детальному анализу. В рамках такого анализа особое внимание рекомендуется обратить на следующие вопросы:

- Была ли выявлена возможность совершения соответствующего коррупционного правонарушения при оценке коррупционных рисков?

- Были ли приняты меры по минимизации соответствующего коррупционного риска?

- Почему принятые меры оказались недостаточными?

- Могут ли быть предложены дополнительные меры предотвращения соответствующих коррупционных правонарушений?

По итогам мониторинга рекомендуется формировать и направлять на имя руководителя организации сводный отчет (например, ежегодный) о реализации в организации мер по предупреждению коррупции, содержащий, в случае необходимости, предложения по их совершенствованию. В течение года целесообразно также обеспечить представление руководителю организации на регулярной основе (например, ежеквартально) кратких докладов о состоянии работы в сфере противодействия коррупции. Организациям, имеющим ДЗО, рекомендуется предпринять усилия по организации мониторинга реализации мер предупреждения коррупции в контуре управления в целом.

Для заметок