

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления по реализации единой государственной политики в области противодействия коррупции, профилактике коррупционных и иных правонарушений администрации Губернатора Ульяновской области — Уполномоченный по противодействию коррупции в Ульяновской области

С.Г.Яшнова

2022 г.

**Примерный алгоритм
реализации норм и требований статьи 13.3. «Обязанность
организаций принимать меры по предупреждению коррупции»
Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции»**

Статьёй 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Закон) установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Эта обязанность распространяется на все организации – вне зависимости от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств, о чём говорится в рекомендациях Минтруда РФ:

http://anticorrupt.ulgov.ru/wp-content/uploads/guidelines/metod_antikor.pdf

Для организаций, применяющих антикоррупционные меры, возникают определённые преимущества, такие как укрепление репутации компании, стимулирование добросовестного поведения сотрудников, уменьшение рисков применения в отношении организации мер ответственности за коррупционные правонарушения, совершённые её сотрудниками, снижение вероятности применения санкций за действия партнёров компании, предотвращение возможности привлечения к ответственности руководства компании, её бенефициаров и собственников.

При создании системы мер противодействия коррупции в организации целесообразно основываться на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключённым Российской Федерацией

международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлечённости работников.

Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, её руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости бизнеса.

Информирование контрагентов, партнёров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения бизнеса.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедрённых антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

В соответствии с Законом меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

1) Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений (исходя из собственных потребностей организации, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и других признаков). В число обязанностей структурного подразделения или должностных лиц (должностного лица), например, может включаться:

обеспечение соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка;

оказание работникам консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике кодекса этики и служебного поведения работников;

мониторинг коррупционных проявлений в деятельности организации;

организация проведения оценки коррупционных рисков в деятельности организации;

подготовка проектов локальных нормативных актов и иных правовых актов организации о противодействии коррупции;

подготовка планов противодействия коррупции и отчётных документов об их реализации;

принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;

рассмотрение обращений граждан и организаций, содержащих сведения о коррупции, поступивших непосредственно в организацию и (или) направленных для рассмотрения из органов государственной власти и местного самоуправления, правоохранительных и иных правоприменительных органов, общественных и иных организаций;

подготовка документов и материалов для привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

организация правового просвещения и антикоррупционного образования работников;

взаимодействие с правоохранительными органами (при необходимости);

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

предоставление в соответствии с действующим законодательством информации о деятельности организации в сфере реализации антикоррупционной политики.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть чётко определены. Например, они могут быть установлены:

в антикоррупционной политике организации и иных локальных актах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;

в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;

в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

Целесообразно обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации.

2) Сотрудничество организации с правоохранительными органами.

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения и может осуществляться в различных формах. Например, организация может принять на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. При этом организации следует воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме оказания содействия:

уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

Руководству организации и её работникам надлежит оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащих данные о коррупционных правонарушениях.

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий руководству организации и её работникам необходимо обратить внимание на положения законодательства, регулирующие противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом.

3) Разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации.

Антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в её деятельности. Возможно закрепить сведения о реализуемой в организации политике в едином документе с одноименным названием «Антикоррупционная политика (наименование организации)».

Таким образом, первоначально следует разработать и утвердить проект антикоррупционной политики, проинформировать об этом работников, а уже потом реализовать предусмотренные политикой антикоррупционные меры. В дальнейшем предполагается анализировать применение антикоррупционной политики и, при необходимости, её пересматривать.

В антикоррупционную политику рекомендовано включить перечень конкретных мероприятий, которые организация планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Первым направлением может быть «Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений». В пакет документов могут войти кодекс этики и служебного поведения работников организации, положение о конфликте интересов, декларация о конфликте интересов, правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

Эти документы должны соответствовать другим организационно-распорядительным документам организации, действующему законодательству и общепринятым нормам.

Серьезным этапом является введение новых положений в трудовые договоры работников, в связи с чем со ссылкой на положения ст.57 ТК РФ предлагается включить в трудовые договоры работников как общие, так и специальные обязанности, связанные с предупреждением коррупции.

При условии закрепления подобных обязанностей работника в трудовом договоре за совершение неправомερных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение.

В ходе разработки соответствующих стандартов и процедур, направленных на добросовестную работу организации, необходимо проанализировать все осуществляемые уставные виды деятельности на предмет возможности возникновения коррупционных рисков, например, конфликта интересов. При этом следует учесть, что выделяется ряд обязанностей, которые распространяются на все организации.

Так, в соответствии со статьёй 12 Закона граждан, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включённую в специальные перечни должностей, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы не имеет право замечать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение

месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной (муниципальной) службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного (муниципального) служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Неисполнение такого требования является административным правонарушением.

В целях исключения нарушения вышеуказанной формы организациям целесообразно разработать и утвердить положение о порядке приёма на работу, где регламентировать административные процедуры, прописав в том числе и перечень документов, представляемых соискателем при поступлении на работу, сделав отдельный акцент на соответствующие процедуры при заключении соответствующего договора с бывшим государственным (муниципальным) служащим, с указанием сроков, ответственным лицами и т.д.

Со всеми разработанными и принятыми локальными распорядительными актами целесообразно всех работников ознакомить под роспись.

4) Принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации.

При разработке и утверждении кодексов целесообразно руководствоваться ст. 21 и другими положениями Трудового кодекса РФ, кодексами профессиональной этики в соответствующей сфере деятельности (при их наличии), иными документами, в том числе рекомендательного характера, определяющими этические нормы поведения работников.

5) Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

К числу антикоррупционных мероприятий также относится введение в организации процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов. Организации возможно разработать перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику её деятельности.

Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, устанавливается положением о конфликте интересов. В положении о конфликте интересов целесообразно закрепить обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, например, следующие:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учёта 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.

При наличии конфликта интересов работодатель может использовать различные способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6) Недопущение составления неофициальной отчётности и использования поддельных документов.

Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчётность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учёта и составления бухгалтерской отчётности.

Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надёжности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчётности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, может охватывать как специальные антикоррупционные правила и процедуры, так и иные правила и процедуры, имеющие опосредованное значение (например, некоторые общие нормы и стандарты поведения, представленные в кодексе этики и служебного поведения организации).

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчётности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчётности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учётных документов, исправлений в документах и отчётности, уничтожения документов и отчётности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств - индикаторов неправомερных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определён либо вызывает сомнения;

предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;

выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;

закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных; сомнительные платежи наличными.

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

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

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 07.08.2001 № 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.

В антикоррупционной работе, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, можно условно выделить два направления.

Первое из них заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В этом случае организации необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самой простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п. Внимание в ходе оценки

коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами также следует уделить при заключении сделок слияний и поглощений.

Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в организации. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

Распространение антикоррупционных программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил следует осуществлять не только в отношении организаций-контрагентов, но и в отношении зависимых (подконтрольных) организаций. Организация, в частности, может обеспечить проведение антикоррупционных мер во всех контролируемых ею дочерних структурах.

Кроме того, рекомендуется организовать информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте организации.

При наличии совместных предприятий, которые не подконтрольны организации, организация может довести до сведения партнеров информацию о принимаемых ею мерах в сфере профилактики и противодействия коррупции и стимулировать принятие аналогичных мер на совместном предприятии. В целом, возможность внедрения антикоррупционных программ следует обсудить ещё на стадии организации совместного предприятия. В соответствующий договор также может быть включено положение о том, что в случае выявления фактов совершения коррупционных правонарушений совместным предприятием у организации должна быть возможность выхода из соглашения, поскольку продолжение деловых отношений в противном случае может нанести ущерб её репутации.
