

	<p>НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ</p> <p>РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</p>	<p>ГОСТ Р - _____</p>
---	--	---------------------------

Национальный стандарт
«Система мер по предупреждению коррупции в организациях.
Рекомендации по разработке и применению»

Москва
2024

Предисловие

1. РАЗРАБОТАН АНО «МДТО», ПАО «МТС», ООО «Вкусно – и точка», ООО «АИМ Менеджмент», « ».
2. ВНЕСЕН Техническим комитетом по стандартизации...
3. УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ ПРИКАЗОМ Федерального агентства по техническому регулированию...
4. Настоящий стандарт разработан с учетом основных нормативных положений национального законодательства о противодействии коррупции.

Содержание

1. Область применения
2. Нормативные ссылки
3. Термины и определения
4. Принципы организации системы мер противодействия коррупции
5. Меры по предупреждению коррупционных правонарушений:
 - 5.1. Подразделения (должностные лица), ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
 - 5.2. Сотрудничество организации с правоохранительными органами;
 - 5.3. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы организации:
 - 5.3.1. Установление организацией порядка взаимодействия с органами власти, общественными объединениями и другими организациями;
 - 5.3.2. Подарки и знаки делового гостеприимства;
 - 5.3.3. Благотворительная деятельность и спонсорство;
 - 5.3.4. Соблюдение требований законодательства при заключении договоров с лицами, замещающими должности государственной или муниципальной службы;
 - 5.4. Установление требований к этике (служебному поведению) работников организации:
 - 5.4.1. в отношениях с организацией;
 - 5.4.2. в отношениях с другими работниками;
 - 5.4.3. в отношениях с органами власти;
 - 5.4.4. в отношениях с иными лицами;
 - 5.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.
 - 5.6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.
6. Функционирование системы мер противодействия коррупции:
 - 6.1. Информирование о нарушениях;
 - 6.2. Внутренние проверки и расследования;
 - 6.3. Мониторинг состояния СМПК.
7. Внедрение системы мер противодействия коррупции:
 - 7.1. Оценка коррупционных рисков;
 - 7.2. Разработка и утверждение локальных нормативных актов по вопросам противодействия коррупции;
 - 7.3. Механизмы контроля СМПК;
 - 7.4. Обучение работников СМПК;
 - 7.5. Мониторинг эффективности СМПК;
 - 7.6. Дополнительные меры по внедрению СМПК.
8. Полномочия и ответственность участников СМПК.

Введение

Противодействие коррупции является частью государственной политики Российской Федерации, которая реализуется путем осуществления мероприятий, направленных на предупреждение коррупции и борьбу с ней, а также на минимизацию и ликвидацию последствий коррупционных правонарушений не только государственными органами, органами местного самоуправления, но и организациями.

Правовые и организационные основы предупреждения коррупции установлены Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», который возлагает на организации обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции (статья 13.3).

Необходимостью соблюдения вышеуказанных требований не исчерпывается ценность системы мер по предупреждению коррупции (СМПК) как для государства и общества в целом, так и для организаций, включая коммерческие организации.

Предупреждение таких коррупционных правонарушений как взяточничество или злоупотребление должностными полномочиями представляет собой инструмент защиты основ государственной власти, нормальной деятельности государственных и муниципальных органов и учреждений, служит средством формирования положительного общественного правосознания.

Указанной цели служат, прежде всего, уголовное законодательство (предусматривает уголовную ответственность физических лиц за совершение коррупционных преступлений) и законодательство об административных правонарушениях (предусматривает административную ответственность юридических лиц за совершение от их имени или в их интересах коррупционных правонарушений).

Таким образом, участие работников организаций в преступлениях коррупционной направленности или непринятие организацией надлежащих мер по контролю за деловым поведением ее работников создает риски привлечения руководителей организации и самой организации к предусмотренной законом ответственности.

Профилактика коррупционных правонарушений в организациях, осуществляемая через систему мер (механизмов, инструментов) по предупреждению коррупции, является частью системы внутреннего (корпоративного) управления организации, необходимой для:

исполнения организацией установленных законом обязанностей и соблюдения предусмотренных законом запретов;

предотвращения привлечения организации и ее работников к предусмотренной законом ответственности;

защиты организации и ее собственников (учредителей, участников, акционеров) от неправомερных действий работников, создающих риски нарушения нормальной деятельности организации и риски причинения организации убытков.

Внедрение в организациях системы мер противодействия коррупции должно, с одной стороны, соответствовать требованиям законодательства о противодействии коррупции, с другой стороны - не приводить к нарушению организацией требований других федеральных законов и нормативных правовых актов, и, прежде всего, не допускать нарушения основных прав и свобод человека и гражданина и трудовых прав работников.

1. Область применения

Настоящий стандарт содержит рекомендации по разработке, внедрению и практическому применению системы мер по предупреждению коррупции в организациях всех форм собственности независимо от вида деятельности и отраслевой принадлежности.

2. Нормативные ссылки

В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие нормативные правовые акты:

- Конституция Российской Федерации
- Гражданский кодекс Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Уголовный кодекс Российской Федерации
- Налоговый кодекс Российской Федерации
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
- Федеральный закон от 31.07.2020 № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях»
- Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»
- Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»
- Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»
- Федеральный закон от 06.03.2006 № 35-ФЗ «О противодействии терроризму»
- Федеральный закон от 25.07.2002 № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности»
- Федеральный закон от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»
- Федеральный закон от 14.07.2022 № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием»
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»
- Федеральный закон от 11.07.2001 № 95-ФЗ «О политических партиях»
- Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»
- Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 275-ФЗ «О государственном оборонном заказе»
- Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»
- Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»

Примечание - При пользовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие и актуальную редакцию нормативного правового акта в официальном источнике публикации нормативных правовых актов в Российской Федерации.

3. Термины и определения

3.1. **Бизнес-процесс** – последовательности технологически и (или) организационно связанных операций (действий) по осуществлению конкретного вида обеспечивающей деятельности организации.

3.2. **Высшее руководство** – единоличный исполнительный орган организации или иное лицо (лица), которому (которым) учредительным документом организации предоставлены полномочия выступать от имени организации и осуществлять текущее руководство деятельностью организации.

3.3. **Должностные лица органов власти** – лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, государственных внебюджетных фондах, государственных корпорациях, государственных компаниях, публично-правовых компаниях, на государственных и муниципальных унитарных предприятиях, в хозяйственных обществах, в высшем органе управления которых Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование имеет право прямо или косвенно (через подконтрольных им лиц) распоряжаться более чем пятьюдесятью процентами голосов либо в которых Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование имеет право назначать (избирать) единоличный исполнительный орган и (или) более пятидесяти процентов состава коллегиального органа управления, в акционерных обществах, в отношении которых используется специальное право на участие Российской Федерации, субъектов Российской Федерации или муниципальных образований в управлении такими акционерными обществами («золотая акция»), а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

3.4. **Иностранная организация** – юридическое лицо или иная организация, которые созданы за пределами территории Российской Федерации в соответствии с законодательством иностранного государства и гражданская правоспособность которых определяется по праву иностранного государства, в которых юридическое лицо или иная организация учреждены.

3.4. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовой функции (осуществление полномочий).

3.5. **Контрагент** – физическое лицо или юридическое лицо, являющееся стороной договора (иной сделки), заключенного (совершенной) организацией.

3.6. **Коррупция** – злоупотребление полномочиями, злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, посредничество во взяточничестве, получение взятки, мелкое взяточничество, коммерческий подкуп, посредничество в коммерческом подкупе, мелкий коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения (полномочий) вопреки законным интересам общества, государства, организации в целях получения выгоды (преимуществ) для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

3.7. **Обязательные требования** – содержащиеся в нормативных правовых актах требования, которые связаны с осуществлением организацией предпринимательской и иной экономической деятельности и оценка соблюдения

которых осуществляется в рамках государственного контроля (надзора), муниципального контроля, привлечения к административной ответственности, предоставления лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы.

3.8. Организация – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. Органы власти – органы государственной власти, органы местного самоуправления и осуществляющие публичные полномочия иные организации Российской Федерации.

3.9. Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с организацией.

3.10. Руководитель – работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам, находящимся в его подчинении.

3.11. Руководящий орган – лицо или орган управления организацией, который назначает (избирает) высшее руководство (собственник имущества унитарного предприятия, собрание учредителей или общее собрание участников (собрание акционеров) хозяйственного общества, совет директоров хозяйственного общества и т.п.).

3.12. Система мер по предупреждению коррупции (СМПК) – совокупность действующих в организации правовых и организационных мер, направленных на соблюдение требований в области противодействия коррупции и на предупреждение коррупционных правонарушений при осуществлении организацией деятельности.

3.13. Требования в области противодействия коррупции – установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации требования к деятельности организаций по предупреждению коррупции, а также установленные локальными нормативными актами организации меры (процедуры), направленные на соблюдение указанных требований.

4. Принципы организации системы мер противодействия коррупции

4.1. Принцип законности и равенства перед законом

Принятые в организации локальные нормативные акты по вопросам предупреждения коррупции (далее – также ЛНА), процедуры, контрольные механизмы и меры ответственности не должны противоречить законодательству Российской Федерации. Организация осуществляет постоянный мониторинг изменений антикоррупционного законодательства и оценку соответствия СМПК действующему законодательству. Установленные ЛНА меры ответственности применяются на принципах равенства всех работников организации, независимо от занимаемой должности.

4.2. Принцип нетерпимости к коррупции и ответственность

СМПК должна быть направлена на недопущение любой формы коррупционного поведения в организации, обеспечивать своевременное обнаружение нарушений и их незамедлительное устранение. В случае выявления нарушений необходимо оценить и устранить причины допущенных нарушений, применить к нарушителям предусмотренные меры ответственности. При необходимости внести изменения в СМПК в целях предотвращения совершения повторных нарушений. Организации следует принимать меры по урегулированию возникающих споров, установить процедуры, обеспечивающие равный доступ к возможности справедливого рассмотрения спора всем работникам.

4.3. Системность и пропорциональность мер

На основании организационной структуры и в соответствии с конкретными функциями организация определяет и оценивает на наличие коррупционных рисков все бизнес-процессы. Меры по противодействию коррупции встраиваются в процессы организации, подверженные коррупционным рискам. Принятые в организации ЛНА, процедуры и контрольные механизмы должны быть выстроены как система взаимосвязанных процессов, направленных на достижение целей организации. Организация внедряет показатели для измерения и оценки эффективности СМПК в целях проведения мероприятий по её непрерывному улучшению. Организация вправе адаптировать предлагаемые настоящим стандартом процедуры и меры по предупреждению коррупции в соответствии со своей организационной структурой при условии, что цели организации не противоречат задачам настоящего стандарта.

4.4. Роль руководства и вовлеченность персонала на всех уровнях

Руководство и работники организации должны активно участвовать в процессах предотвращения коррупции согласно их ролям и участвовать в выявлении коррупционных нарушений. Руководители формируют единство целей и внутренней среды (культуры) организации задаче предотвращения коррупции. Руководители своим поведением демонстрируют соблюдение принципа нетерпимости к коррупции. Руководители обеспечивают создание атмосферы доверия, в которой сотрудники активно участвуют в процессах по предотвращению коррупции, проявляют инициативу в вопросах улучшения СМПК, сообщают о любых признаках и подозрительных ситуациях, которые могут привести к нарушению антикоррупционного законодательства, ЛНА.

4.5. Прозрачность и открытость

Деятельность организации в области комплаенс должна быть открытой и доступной для проверки уполномоченными лицами. Принятые в организации антикоррупционные ЛНА размещаются на информационном ресурсе, доступном всем работникам организации. СМПК встраивается в систему внутренних контролей организации СМПК предусматривает процедуру отчетности заинтересованным сторонам по заранее согласованным формам. Отражение всех финансовых операций в учете и отчетности организации

5. Меры по предупреждению коррупционных правонарушений

Антикоррупционным законодательством предусмотрен минимальный перечень мер по предупреждению коррупции, принимаемых в организации, который включает:

- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

- сотрудничество организации с правоохранительными органами;

- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

- установление требований к этике (служебному поведению) работников организации.

- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Указанные меры должны быть приняты в любой организации.

Содержание, способы реализации указанных мер могут варьироваться организацией в зависимости от ее размера (численности работников, количества контрагентов, сложности производственных и управленческих процессов). Выбор варианта организации системы мер по предупреждению коррупции должен учитывать необходимость надлежащего соблюдения требований, установленных

законодательством о противодействии коррупции, способность организации обеспечить практическое применение таких мер и контроль за соблюдением работниками установленных организацией обязанностей.

Законодательством предусмотрены специальные требования (ограничения, запреты и обязанности) для работников, замещающих должности в организациях определенного вида (например, в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов), и при разработке мер по предупреждению коррупции организации соответствующего вида должны учитывать такие требования.

Состав и содержание внедряемых организацией мер зависит от того, какие коррупционные правонарушения могут сопровождать деятельность организации с учетом отрасли экономики, в которой организация осуществляет свою деятельность, наделения организации законом специальными функциями (полномочиями) (например, функциями по оказанию государственных или муниципальных услуг), наличия установленных законом особых требований к ведению хозяйственной деятельности (например, требований к порядку осуществления закупок товаров, работ, услуг). Достоверность информации о круге таких (потенциальных) правонарушений может повышена проведением организацией систематического мониторинга требований в области противодействия коррупции, а также внедрением в организации системы оценки рисков коррупционных правонарушений.

5.1. Подразделения (должностные лица), ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Организация самостоятельно определяет организационную структуру управления СМПК.

Ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений может быть назначен работник (далее – ответственное лицо) или подразделение (далее – ответственное подразделение), к трудовой функции (к полномочиям) которого будут относиться исключительно вопросы организации и функционирования СМПК.

При назначении работника ответственным лицом, а также при подборе подчиненных ему работников рекомендуется исходить из того, что ответственное лицо (подчиненный ему работник) должно:

обладать квалификацией и навыками (опытом), необходимыми для правильного понимания и толкования требований в области противодействия коррупции и для надлежащего осуществления им полномочий по организации системы мер противодействия коррупции в организации;

7меть репутацию, соответствующую его статусу, то есть избегать поступков, которые могли бы противоречить требованиям в области противодействия коррупции и свидетельствовать о недостаточном уровне его правосознания для осуществления возлагаемых на него полномочий.

Для оценки соответствия кандидата (претендента) на осуществление функций ответственного лица (функций подчиненного ему работника) требованиям к квалификации рекомендуется использовать сведения, содержащиеся в документах об образовании и (или) о квалификации, в том числе сведения о наличии у него подготовки в области борьбы с коррупцией и (или) иными правонарушениями, для оценки навыков (опыта) – данные о стаже работы по соответствующей специальности (квалификации), содержащиеся в трудовой книжке, представленных работником иных документах (например, рекомендациях или отзывах других работодателей), сведения

о предыдущем опыте кандидата по внедрению мер противодействия коррупции или о работе кандидата в правоохранительных органах.

Повышению эффективности деятельности ответственного лица (ответственного подразделения) может способствовать следующее:

наделение ответственного лица (ответственного подразделения) полномочиями, необходимыми и достаточными для выполнения им своих задач (в том числе, в отношении работников, не подчиненных такому лицу), включая право доступа к документам (иной информации), необходимым для функционирования системы противодействия коррупции, право вносить руководителям и иным работникам обязательные для рассмотрения предложения (представления), направленные на предупреждение или устранение нарушений требований в области противодействия коррупции, право осуществлять контроль над исполнением работниками требований в области противодействия коррупции, проводить внутренние проверки и расследования;

наделение ответственного лица (ответственного подразделения) ресурсами, необходимыми и достаточными для выполнения им своих задач, в том числе, кадровыми, техническими и материальными, включая внедрение информационных систем (баз данных) или предоставление доступа к таким системам (базам данных) (внутренним или внешним);

обеспечение ответственному лицу (ответственному подразделению) возможности прямого (постоянного или систематического) доступа к высшему руководству, а в определенных случаях и к руководящему органу для информирования высшего руководства (руководящего органа) о состоянии системы противодействия коррупции, о необходимости принятия мер организационного характера для повышения эффективности или устранения недостатков данной системы, о существенных рисках коррупционных правонарушений и о случаях таких правонарушений.

Задачи, полномочия и ответственность ответственного лица (ответственного подразделения) определяются организацией самостоятельно.

Для определения полномочий ответственного лица рекомендуется руководствоваться положениями раздела 8 настоящего Стандарта с учетом компетенции органов управления организации, определенной ее учредительными документами, организационной структуры, наличия у организации необходимых ресурсов и принятой в организации практики внутреннего (корпоративного) управления.

Организация определяет характер (способ) подотчетности и подконтрольности ответственного лица (ответственного подразделения) с учетом необходимости обеспечения максимальной независимости ответственного лица (ответственного подразделения) от влияния руководителей (подразделений), ответственных за осуществление текущей (основной) деятельности организации, и связанного с этим влиянием конфликта интересов у ответственного лица (ответственного подразделения). В связи с этим наиболее целесообразным является установление подотчетности и подконтрольности ответственного лица (ответственного подразделения) непосредственно высшему руководству или руководящему органу. В случае, если организацией установлена подотчетность ответственного лица (ответственного подразделения) высшему руководству, целесообразно также обеспечить ответственному лицу (руководителю ответственного подразделения) возможность прямого доступа к руководящему органу (в том числе, без присутствия высшего руководства и других руководителей) для объективного и независимого информирования руководящего органа о состоянии системы противодействия коррупции.

5.2. Сотрудничество организации с правоохранительными органами.

Сотрудничество организации с правоохранительными органами необходимо рассматривать не только как оказание содействия правоохранительным органам в расследовании коррупционных правонарушений, но и в более широком смысле, включая такие формы сотрудничества как:

направление в правоохранительные органы сообщений о коррупционных правонарушениях и иных преступлениях;

предоставления документов и иной информации по запросам (требованиям, постановлениям, определениям) правоохранительных органов;

содействия (помощи) правоохранительным органам в реализации предоставленных им федеральным законом полномочий по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, профилактики и выявления коррупционных правонарушений, иных преступлений, в том числе при осуществлении прокурорского надзора, осуществлении оперативно-розыскной деятельности, при проведении предварительного расследования, при ведении производства по делам об административных правонарушениях, если для реализации указанных полномочий в соответствии с федеральным законом требуется участие организации;

своевременного рассмотрения представлений, предписаний, предупреждений, протестов правоохранительных органов.

Сотрудничество может быть реализовано организацией путем внедрения процедуры, предусматривающей:

обязательство (официальное заявление) организации сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных и иных правонарушений, о которых стало известно организации, и воздерживаться от применения в отношении работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной подготовке или совершении коррупционного или иного правонарушения, дисциплинарных взысканий за такие сообщения и от совершения в связи с такими сообщениями иных действий, которые могут нарушить их права или законные интересы (включая отстранение от работы, перевод на другую работу, изменение условий труда);

обязанность работников доводить до сведения организации имеющуюся у работников информацию о совершении или угрозе совершения коррупционных и иных правонарушений, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче организации документов и информации, содержащих сведения о коррупционных и иных правонарушениях, исполнять законные требования сотрудников правоохранительных органов;

определение ответственных за взаимодействие с правоохранительными органами;

поддержание достаточного уровня осведомленности ответственных работников о полномочиях правоохранительных органов, об установленном законом порядке взаимодействия граждан и организаций с правоохранительными органами;

правила взаимодействия организации с правоохранительными органами, включающие порядок и сроки подготовки и предоставления правоохранительным органам документов и иной информации, порядок и сроки рассмотрения и исполнения представлений, предписаний, предупреждений, протестов, иных законных требований правоохранительных органов.

5.3. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы организации.

Для обеспечения добросовестной работы организации рекомендуется внедрить стандарты и процедуры, регламентирующие такие процессы, как:

взаимодействие организации с органами государственной власти и органами местного самоуправления, другими организациями (в том числе общественными объединениями);

обмен подарками и знаками делового гостеприимства;

благотворительная деятельность и спонсорство;

заключение договоров с лицами, замещающими должности государственной или муниципальной службы.

Стандарты и процедуры внедряются организацией путем разработки и утверждения (введения в действие) локального нормативного акта или системы локальных нормативных актов с учетом принятой в организации системы внутреннего (корпоративного) управления и ведения управленческой документации.

При разработке организацией проектов локальных нормативных актов (далее также - ЛНА) рекомендуется придерживаться следующих правил:

ЛНА должен содержать исполнимые положения (требования), то есть правила (запреты, ограничения), для которых определены ответственные за их исполнение (ответственные за совершение определенного действия или совокупности действий), порядок совершения предписанных ЛНА действий, сроки совершения предписанных ЛНА действий, меры по осуществлению контроля над исполнением правил (соблюдением порядка и сроков совершения действий), состав и порядок отчетности об исполнении предписанных ЛНА действий (при необходимости);

действие ЛНА распространяется только на работников соответствующей организации, то есть ЛНА не может содержать требования (обязанности, запреты, ограничения) в отношении лиц, не связанных с организацией трудовыми отношениями. В то же время, в ЛНА могут быть установлены правила, которых обязаны придерживаться работники (при осуществлении ими трудовой функции) в отношениях с другими лицами (другими организациями и физическими лицами, не являющимися работниками), например, обязанность своевременно исполнять законные требования органов государственного контроля (надзора), обязанность включать в проекты договоров, направляемых контрагентам, определенные условия (утвержденные организацией примерные или типовые условия) и пр.;

ЛНА не должен содержать положения, противоречащие федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, законам и нормативным правовым актам органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе положения, направленные на нарушение (ограничение) прав и законных интересов других хозяйствующих субъектов (положения, противоречащие антимонопольному законодательству Российской Федерации), и положения, соблюдение которых может привести к нарушению трудовых прав и свобод работников.

Формулировки, используемые в ЛНА, должны обеспечивать их понимание работниками и не допускать двоякого толкования.

Использование в ЛНА терминов (слов, выражений, сокращений) должно соответствовать их назначению, принятому в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а при отсутствии таких терминов (слов, выражений, сокращений) их содержание должно раскрываться (поясняться) в ЛНА.

При этом, необходимо учитывать, что в делопроизводстве организаций (в том числе при разработке ЛНА) подлежит обязательному использованию русский язык (как государственный язык Российской Федерации), с соблюдением норм современного русского литературного языка. В связи с этим в ЛНА не допускается употребление слов и выражений, не соответствующих нормам современного русского литературного языка, в том числе употребление иностранных слов, которые имеют

общеупотребительные аналоги в русском языке и которые не содержатся в нормативных словарях.

Законодательством Российской Федерации в качестве одной из мер по профилактике коррупции предусмотрена **антикоррупционная экспертиза**, проводимая в отношении проектов нормативных правовых актов, то есть актов, издаваемых наделенными соответствующими полномочиями органами власти.

Организация по своему усмотрению вправе установить в качестве обязательной антикоррупционную экспертизу проектов ЛНА организации, проведение которой может быть поручено ответственному лицу (ответственному подразделению) либо другому работнику (подразделению), обладающему необходимой для этого квалификацией.

Целью такой экспертизы может быть выявление положений проектов ЛНА, которые предусматривают для работников необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил (установленных организацией), отсутствие порядка и сроков совершения предписанных локальным нормативным актом действий, отсутствие контроля за осуществлением работниками предоставленных им полномочий.

5.3.1. Установление организацией порядка взаимодействия с органами власти, общественными объединениями и другими организациями имеет целью как предупреждение коррупционных правонарушений, так и обеспечение прав и законных интересов организации в процессе такого взаимодействия, в том числе в отношениях, регулируемых гражданским законодательством.

5.3.1.1. К сферам взаимодействия организации с **органами власти**, которое может быть регулироваться организацией путем внедрения ЛНА системы противодействия коррупции, могут быть отнесены (в зависимости от характера деятельности организации):

участие организации в разработке, подготовке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, в том числе посредством направления организацией в органы власти обращений по вопросам введения (изменения, отмены) правового регулирования в определенных сфера правового регулирования, участия в предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации процедурах общественного (публичного) обсуждения проектов нормативных правовых актов, оценки регулирующего воздействия нормативных правовых актов, оценки применения обязательных требований;

направление в органы власти обращений в защиту прав и законных интересов организации, о даче разъяснений по вопросам применения нормативных правовых актов;

оказание организации государственных и муниципальных услуг;

осуществление в отношении организации государственного контроля (надзора), муниципального контроля;

предоставление организации лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы;

производство по делам об административных правонарушениях в отношении организации;

осуществление органами власти иных полномочий, при котором орган власти взаимодействует с организацией.

В ЛНА, регулирующих порядок взаимодействия организации с органами власти, рекомендуется установить обязанности работников принимать все зависящие от работников меры:

по соблюдению порядка оказания государственных (муниципальных) услуг;

по своевременному и полному предоставлению органам власти сведений и документов, необходимых для оказания организации государственных и муниципальных услуг, выдачи организации лицензий и иных разрешений, аккредитации организации, оценки и экспертизы продукции организации;

по исполнению организацией предусмотренных законом обязанностей контролируемого лица при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля, осуществлении производства по делам об административных правонарушениях, осуществлении органами власти иных полномочий;

по исполнению организацией законных решений органов власти об устранении нарушений обязательных требований и о восстановлении нарушенного положения.

Повышению эффективности мер по предупреждению коррупционных правонарушений при взаимодействии организации с органами власти может способствовать исключение (если это возможно) личного взаимодействия работников с государственными (муниципальными) служащими, сотрудниками организаций, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг, инспекторами, органами и должностными лицами, уполномоченными на возбуждение и (или) рассмотрение дел об административных правонарушениях, в том числе:

взаимодействие организации как контролируемого лица с должностными лицами контрольных (надзорных) органов в электронном виде посредством единого портала государственных и муниципальных услуг, региональные порталы государственных и муниципальных услуг;

направление организацией органу, должностному лицу, в производстве которого находится дело об административном правонарушении, истребуемых сведений (информации) в электронной форме с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия;

в иных случаях посредством электронного документооборота.

5.3.1.2. При осуществлении организацией деятельности возможно ее взаимодействие в той или иной форме с **общественными объединениями**, в частности, в формах:

участия в деятельности общественных объединений в качестве учредителя, участника или члена;

участия в благотворительной деятельности путем поддержки существующих или создания новых благотворительных организаций (в качестве их учредителя), осуществления благотворительных пожертвований общественным объединениям (в том числе политическим партиям);

совершения сделок с общественными объединениями в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

Законодательство Российской Федерации содержит нормы (запреты и ограничения), регулирующие порядок участия организаций (юридических лиц) в деятельности общественных объединений, в частности, ограничения на создание или членство некоторых организаций в общественных объединениях, запрет на пожертвования политическим партиям от некоторых лиц.

Ряд запретов и ограничений установлен законодательством Российской Федерации с целью противодействия деятельности, посягающей на основы конституционного строя Российской Федерации, деятельности, направленной на создание социально-политической нестабильности, подрыв экономического потенциала Российской Федерации.

Указанные требования должны учитываться как организацией, намеревающейся принять участие в деятельности общественного объединения, так

и организацией, которая является общественным объединением и ведет переговоры с другим лицом о членстве (участии) последнего в деятельности такого общественного объединения. Нарушение установленных законом запретов и ограничений не только может привести к административной или уголовной ответственности, но и свидетельствовать об угрозе коррупционных правонарушений, о наличии условий для совершения таких правонарушений.

Финансирование деятельности определенных общественных объединений за счет средств организации может свидетельствовать об использовании работником такой организации (принимаящим или одобряющим решение о финансировании) своих полномочий под влиянием личной заинтересованности (если работник связан с общественным объединением членством или каким-либо иным образом), то есть о нарушении работником требований к предотвращению конфликта интересов.

Необходимо учитывать риски нарушения антимонопольного законодательства в случае ее участия в деятельности ассоциаций (союзов) предпринимателей (работодателей, хозяйствующих субъектов), осуществляющих деятельность на различных товарных рынках. Предоставление таким некоммерческим организациям разного рода экономической (производственной, маркетинговой и тому подобной) информации и ее использование для воздействия на общие условия обращения товаров на соответствующем товарном рынке, координация такими ассоциациями (союзами) экономической деятельности своих членов может привести к нарушению установленных антимонопольным законодательством запретов. В случае, если указанные действия совершены работником организации – члена ассоциации (союза) под влиянием личной заинтересованности (в том числе с целью получения имущественной выгоды для себя или для других лиц) может свидетельствовать о совершении или угрозе совершения коррупционного правонарушения. Предупреждение таких действий может осуществляться организацией как в рамках системы антимонопольного комплаенса (системы внутреннего обеспечения требованиям антимонопольного законодательства), так и в рамках системы противодействия коррупции, либо путем координации мероприятий, предусмотренных указанными системами.

С учетом вышеописанных рисков в ЛНА, регулирующих порядок взаимодействия организации с общественными объединениями, рекомендуется предусмотреть:

- предварительную проверку наличия общественных объединений в реестре (перечне) организаций, деятельность которой запрещена или ограничена на территории Российской Федерации;

- процедуру принятия организацией решения об участии в деятельности общественного объединения, в том числе о членстве в таком объединении (об учреждении объединения);

- меры по осуществлению контроля за соблюдением требований закона при принятии организацией решения об участии в деятельности общественного объединения, включая предварительный контроль (согласование, одобрение) и последующий контроль (проверку правомерности принятого решения и соблюдения установленных требований при его исполнении);

- предварительное согласование действий, совершаемых представителем организации при осуществлении общественным объединением деятельности, включая голосование по вопросам повестки заседаний органов управления общественного объединения;

- для организации, являющейся общественным объединением, - предварительную проверку лица, намеревающегося принять участие в деятельности общественного объединения (например, намеревающегося передать

пожертвование), в том числе проверку отнесения такого лица к лицам, членство которых в общественном объединении соответствующего вида запрещено или принятие пожертвования от которого запрещено.

5.3.1.3. Отношения организации с другими организациями, возникающие на началах равенства (регулируемые гражданским законодательством), также могут быть сопряжены с рисками коррупционных правонарушений.

Такие риски могут возникать как в процессе заключения организацией гражданско-правовых договоров, так и при исполнении организацией и ее контрагентами обязательств по заключенным договорам.

Приобретение организацией товаров, работ и услуг, сопровождаемое целым комплексом отношений, в которых участвуют и взаимодействуют между собой и с другими лицами работники различного профиля (специальности, квалификации), требует регламентации данного бизнес-процесса. При этом, расходование организацией денежных средств (особенно – значительных их сумм) может быть сопряжено с рисками противоправных действий работников и контрагентов (их представителей), в том числе с преступлениями против собственности (мошенничеством, присвоением, растратами, причинением имущественного ущерба путем обмана или злоупотребления доверием), которые могут причинить существенные убытки организации.

Участие организации в закупках товаров (работ, услуг), осуществляемых другими лицами, также может сопровождаться рисками коррупционных правонарушений, связанных с оказанием (или попытками оказания) влияния на работников организации – покупателя (заказчика), с целью незаконного использования ими служебного (должностного) положения в интересах организации - участника закупок.

Высокой представляется вероятность злоупотреблений и в процессе **исполнения гражданско-правовых обязательств**: личная заинтересованность работников организации (связанная с наличием личных или финансовых связей с контрагентом или его представителем или обусловленная незаконным вознаграждением со стороны контрагента), уполномоченных осуществлять приемку товаров (проверку их количества, ассортимента, комплектности, качества), работ (проверку объема и качества работ, приемку скрытых работ), осуществление платежей по договору, может привести к нарушению прав и законных интересов организации: поставке некачественного товара (меньшего количества товара, чем оплачено организацией), некачественному или неполному выполнению работ, ненадлежащему оказанию услуг, перечислению контрагенту не предусмотренного договором аванса с последующим неравноценным исполнением со стороны контрагента, другим нарушениям обязательств, которые не были своевременно обнаружены или предотвращены организацией.

Связанным с процессом проверки исполнения обязательств и принятием такого исполнения является процесс **требования надлежащего исполнения контрагентом обязательств и привлечения контрагента к гражданско-правовой ответственности** (возмещению убытков, уплате неустойки). Отсутствие надлежащего порядка осуществления данного бизнес-процесса и контроля над его исполнением может привести к невозможности компенсации имущественных потерь организации, вызванных неисполнением контрагентом обязательств, в связи с несвоевременным или неправильным предъявлением соответствующих претензий и исков в суд (неправильным расчетом сумм убытков или неустойки, нарушением установленного законом или договором досудебного порядка урегулирования спора, пропуском срока исковой давности и т.п.). Указанные действия могут быть вызваны как недостаточной квалификацией работников или халатным отношением к

выполнению ими трудовой функции, так и совершаться умышленно, под влиянием личной заинтересованности.

Организациям, на которые вышеуказанные требования закона не распространяются, в целях предупреждения коррупционных (и связанных с ними) правонарушений рекомендуется внедрить аналогичные (подобные) процедуры или во всяком случае установить **процедуры, регламентирующие:**

порядок определения потребностей в материально-технических ресурсах, необходимых для ведения организацией деятельности;

порядок определения финансирования (бюджета) на материально-техническое обеспечение деятельности организации;

порядок осуществления поиска (подбора) потенциальных контрагентов (поставщиков, подрядчиков, исполнителей) и ведения с ними переговоров;

порядок определения условий договоров, урегулирования разногласий по условиям договором, заключения договоров;

порядок проверки исполнения контрагентами обязательств по договорам;

порядок выявления нарушений гражданско-правовых обязательств, допущенных контрагентами, направления контрагентам требований об устранении нарушений обязательств, об уплате неустойки и возмещении убытков, защиты прав и законных интересов организации в суде.

Эффективность вышеперечисленных процедур может быть повышена путем внедрения организацией механизмов, исключающих влияние субъективного усмотрения отдельного работника (руководителя, должностного лица) на принятие тех или иных решений в процессе заключения и исполнения договоров, например:

разделение ролей участников процесса (инициирование заключения договора, согласование цены договора, согласование требований к товару, работе, услуге, правовая экспертиза договора, приемка товаров (работ) и утверждение документов о приемке товаров (работ) и др.);

введение правила «двух (или более) ключей», то есть способа осуществления бизнес-процесса, при котором совершение определенного действия, принятие определенного решения (например, подписание договора с ценой, превышающей установленный лимит, прощение долга или уменьшение размера взыскиваемой неустойки) допускается только совместно двумя или более работниками либо одним работником при условии санкционирования его действия (решения) другим работником;

внедрение автоматизированных систем закупок (согласования договоров), предусматривающих блокирование неправомερных действий отдельных работников (например, блокирование изменений в типовую (утвержденную организацией) форму договора, блокирование возможности заключения договора с неблагонадежным контрагентом, блокирование авансовых платежей без специального одобрения и т.п.).

Одним из инструментов снижения рисков коррупционных правонарушений, а также рисков неисполнения потенциальными контрагентами обязательств по договорам, причинения организации убытков в процессе взаимодействия с контрагентами является предварительная **проверка благонадежности контрагентов.**

Такая проверка представляет собой совокупность мероприятий по определению достоверности сведений о потенциальном контрагенте, представленных им организации в целях участия в закупочных процедурах или в целях заключения с организацией договора в ином порядке, и по выявлению риск-факторов, то есть обстоятельств, которые с высокой степенью вероятности свидетельствуют о риске совершения коррупционных правонарушений в случае заключения договора с контрагентом или о вероятности несоблюдения

потенциальным контрагентом обязательств по договору, или об угрозе хищения имущества организации или причинения организации других убытков в случае заключения договора с потенциальным контрагентом.

Указанные требования к контрагентам могут быть установлены в локальных нормативных актах (и, соответственно, в документации о закупках) также организациями, на которые не распространяется установленный законом порядок осуществления закупок для государственных и муниципальных нужд и закупок отдельными видами юридических лиц.

Кроме того, организации в ЛНА могут устанавливать и другие риск-факторы, в том числе, использовать для оценки контрагентов сведения государственных реестров (перечней, списков) и информационных сервисов, находящихся в открытом доступе:

- единого государственного реестра юридических лиц;
- единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей;
- государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности;
- реестра дисквалифицированных лиц;
- единой информационной системы в сфере закупок (информацию о привлечении потенциального контрагента к административной ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях);
- списка юридических лиц, имеющих задолженность по уплате налогов;
- реестре недобросовестных поставщиков (подрядчиков, исполнителей), который ведется в соответствии с Федеральным законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» или в соответствии с Федеральным законом «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»;
- перечне организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму;
- реестре иностранных агентов;
- перечне иностранных и международных неправительственных организаций, деятельность которых признана нежелательной на территории Российской Федерации;
- в других реестрах (перечнях, списках), информационных ресурсах.

Обстоятельством, которое может создавать для организации риск признания договора недействительным (ничтожным) и обращения в государственную собственность всего полученного по сделке, может являться **заключение договора с лицом, на которое возлагаются запреты и ограничения, предусмотренные Федеральным законом «О противодействии коррупции».**

В связи с этим в рамках проверки благонадежности контрагентов рекомендуется также устанавливать наличие таких ограничений у потенциального контрагента (его бенефициарного владельца, его единоличного исполнительного органа), а именно – установление того, не является ли такое лицо:

лицом, замещающим государственную должность Российской Федерации, или государственную должность субъекта Российской Федерации или муниципальную должность;

работником, замещающим отдельные должности на основании трудового договора в организации, созданной для выполнения задач, поставленных перед федеральным государственным органом;

работником, замещающим должность в государственной корпорации или публично-правовой компании, или Фонде пенсионного и социального страхования

Российской Федерации, или Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, или иной организации, созданной Российской Федерацией на основании федерального закона.

Организация самостоятельно определяет риск-факторы и их влияние (вес) на решение организации о заключении или об отказе от заключения договора с потенциальным контрагентом.

При этом, в целях предотвращения субъективного усмотрения при выборе контрагентов (создающего условия для коррупционных правонарушений) необходимо обеспечивать **открытость устанавливаемых организацией критериев отбора контрагентов и соответствие таких критериев требованиям закона.**

Открытость критериев отбора контрагентов может обеспечиваться размещением информации о таких критериях на сайте организации в сети «Интернет», включения требований к контрагентам (участникам закупки) в документацию о закупках, заблаговременным извещением о таких критериях лиц, с которыми организация вступает в переговоры о заключении договора.

Критерии благонадежности контрагентов должны соответствовать требованиям законодательства о закупках для государственных и муниципальных нужд, о закупках отдельными видами юридических лиц, о государственном оборонном заказе, а также требованиям антимонопольного законодательства, которое содержит запреты на злоупотребление хозяйствующим субъектом доминирующим положением на товарном рынке, в том числе запрет на экономически или технологически не обоснованные отказ либо уклонение от заключения договора с отдельными покупателями (заказчиками).

В связи с этим важное значение имеет координация разработки критериев благонадежности контрагентов с мерами системы внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства.

«Антикоррупционная оговорка» в тексте гражданско-правового договора используется в деловой практике некоторых организаций как средство минимизации коррупционных правонарушений и распространения «антикоррупционной культуры» среди контрагентов.

«Антикоррупционная оговорка» включается в гражданско-правовой договор при наличии добровольного обоюдного согласия сторон, без навязывания такого условия сильной стороной договора и без неоправданного вмешательства в дела другой стороны, в методы ведения им экономической деятельности, в процессы внутреннего управления другой стороны. В «антикоррупционную оговорку» может быть включено, например, условие о праве стороны отказаться от договора в случае совершения коррупционного правонарушения в отношении работников другой стороной (ее представителем).

5.3.2. Подарки и знаки делового гостеприимства.

Передача материальных ценностей под видом подарков или знаков делового гостеприимства являются распространенными способами взятки и коммерческого подкупа.

Такая практика создает существенный риск для организации в связи с тем, что в силу низкого уровня правосознания работников или сложившихся в определенном регионе либо в определенной сфере экономической деятельности (в том числе в связи с деятельностью организованных преступных групп или преступных сообществ, состоящих из государственных или муниципальных служащих) дарение незаконных подарков может представлять собой «обычный» способ взаимодействия субъектов предпринимательской деятельности с органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, лицензирующими органами, органами местного самоуправления и т.п. При этом, работники могут поступать таким

(ненадлежащим) образом и без ведома руководителей или высшего руководства, или акционеров (участников, учредителей).

Законодательством Российской Федерации предусмотрена административная ответственность юридического лица за незаконное вознаграждение от его имени или в его интересах. Следовательно, передача работником (при осуществлении им трудовой деятельности) или представителем организации (действующим на основании возникших из сделки полномочий) незаконного вознаграждения государственному или муниципальному служащему либо лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, создает не только риск привлечения работника (представителя организации) к уголовной ответственности, но и риск привлечения самой организации к административной ответственности. Кроме того, привлечение организации к административной ответственности за данное правонарушение влечет запрет на ее допуск к участию в закупках для государственных и муниципальных нужд.

Организация не подлежит административной ответственности за совершение административного правонарушения, за которое работник организации привлечен к административной ответственности, если организацией были приняты все предусмотренные законодательством Российской Федерации меры для соблюдения правил и норм.

Отсутствие установленных организацией запретов и ограничений на принятие работниками подарков от контрагентов (представителей контрагентов) создает благоприятные условия для использования работниками своих полномочий (например, членами комиссий по закупке товаров (работ, услуг)) вопреки законным интересам организации.

В связи с этим для организации важно установить четкие и подлежащие обязательному соблюдению работниками **правила обмена подарками и знаками делового гостеприимства**.

Организация вправе по своему усмотрению ввести полный запрет на обмен подарками (дарение и (или) принятие подарков) и знаками делового гостеприимства. Однако, такой (полный) запрет может являться невозможным или нецелесообразным с учетом характера (сферы деятельности) организации, в частности, в случае, если дарение подарков или знаков делового гостеприимства является частью обычной экономической деятельности организации, например, если подарки передаются другим лицам в целях представления (рекламирования) товаров (работ, услуг) организации или в рамках проводимых организацией деловых (образовательных, информационных) мероприятий.

При этом, на практике, передачу незаконного вознаграждения под видом подарка бывает затруднительно отличить от обычных правил вежливости или обычных правил деловой практики, не предполагающих незаконные цели.

С учетом изложенного, организации рекомендуется внедрить **локальный нормативный акт, предусматривающий:**

1) определение термина «подарок» и «знак делового гостеприимства».

Подарки можно определить как выгоду в виде денег, ценностей, иного имущества (вещей) или услуг имущественного характера, иных имущественных прав (требований) либо освобождения от имущественной обязанности, безвозмездно предоставляемую получателю не в процессе и не в целях проведения совместного с выгодоприобретателем официального (делового) мероприятия. К подаркам также можно отнести оплату за другое лицо (выгодоприобретателя) результата работ, услуг, уплату долга за выгодоприобретателя или иное исполнение обязательства выгодоприобретателя перед третьим лицом.

К знакам делового гостеприимства может относиться материальное и нематериальное безвозмездное предоставление, которое в соответствии с законодательством не относится к представительским расходам и которое осуществляется в процессе или в целях проведения совместного с выгодоприобретателем официального (делового) мероприятия (культурно-развлекательные мероприятия, размещение (проживание) в гостиницах, обучение и другие предоставления в процессе или в целях проведения такого мероприятия).

2) критерии допустимости подарков и знаков делового гостеприимства.

К таким критериям целесообразно отнести:

а) стоимость подарков.

Гражданским законодательством Российской Федерации установлен запрет на дарение подарков государственным и муниципальным служащим, а также в отношениях между коммерческими организациями подарков, стоимость которых превышает определенный размер и которые при этом не являются обычными подарками. Указанное правило может быть принято организацией в качестве ориентира для определения допустимого размера (стоимости) подарка.

б) характер подарков (знаков делового гостеприимства).

Организации целесообразно установить, что допустимыми являются подарки и знаки делового гостеприимства, предоставляемые (принимаемые) в рамках обычных правил вежливости или обычной деловой практики, например:

дарение и получение обычных подарков (с учетом установленного организацией ограничения их стоимости). К обычным подаркам можно отнести подарки, дарение которых принято в соответствии с общераспространенным обычаем, традицией (юбилеи, дни рождения, государственные праздники, памятные дни, профессиональные праздники, нерабочие праздничные дни, религиозные праздники, корпоративные торжества или значимые события, другие случаи, предусмотренные деловым этикетом или являющиеся общепринятой практикой вежливости). Рекомендуются также оговорить, что к обычным (и, соответственно, разрешенным) подаркам не могут относиться подарки, явно выходящие за рамки общепринятой деловой этики, например: предметы, оборот которых запрещен или ограничен действующим законодательством (оружие, лекарственные средства, наркотические средства и психотропные вещества и тому подобное), денежные средства, ценные бумаги, драгоценности, иные предметы роскоши, лотерейные билеты и тому подобные вещи, а также дарение подарков одному получателю (получение подарков от одного дарителя) чаще одного раза в честь одного события (даты) и дарение подарка с незаконной целью (независимо от стоимости подарка);

дарение подарков государственным служащим, муниципальным служащим в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями;

проведение рекламных акций;

осуществление благотворительной деятельности и спонсорства;

получение государственных наград, спортивных наград (медалей, призов);

дарение и получение канцелярских принадлежностей, предоставляемых в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий или образовательных мероприятий.

в) цель подарков.

В ЛНА организации может быть предусмотрено, что подарки и деловое гостеприимство допускаются исключительно в целях установления и (или) поддержания деловых отношений и сотрудничества, представления (рекламирования) товаров (работ, услуг) организации, а также как проявление общепринятой вежливости при осуществлении организацией деятельности, с

соблюдением установленных законодательством Российской Федерации запретов и ограничений, в том числе требований в области противодействия коррупции, и целью дарения подарков и оказания знаков делового гостеприимства не могут являться дача взятки, коммерческий подкуп, иное незаконное вознаграждение государственным и муниципальным служащим, иностранным публичным должностным лицам, должностным лицам публичных международных организаций, лицам, осуществляющим управленческие функции в коммерческих и иных организациях, или иная незаконная цель.

3) обязанность работников воздерживаться от передачи подарка (оказания знака делового гостеприимства) (в том числе, если работнику поручено данное действие его непосредственным или вышестоящим руководителем), если такое действие запрещено локальным нормативным актом организации, а также при наличии у работника сомнений в допустимости дарения подарка (оказания знака делового гостеприимства).

4) процедуру разрешения спорных ситуаций.

В ЛНА организации целесообразно предусмотреть:

обязанность работников сообщать (руководителю или высшему руководству, или ответственному лицу (ответственному подразделению)) о намерении передать (получить) подарок или знак делового гостеприимства (или о фактическом получении подарка или знака делового гостеприимства), если такое действие, по мнению работника, нарушает установленные организацией запреты;

процедуру рассмотрения полученной от работника информации, например, подготовку ответственным лицом (ответственным подразделением) заключения о допустимости дарения (принятия) подарка, оказания (принятия) знака делового гостеприимства;

алгоритм действий в случае фактического принятия работником подарка (знака делового гостеприимства), принятие которого запрещено. Например, организация может предусмотреть обязанность работника возратить подарок дарителю или передать подарок в качестве пожертвования (медицинской, образовательной организации, организации социального обслуживания или другой аналогичной организации, государству или муниципальному образованию и т.п.). В целях предупреждения неправомерного поведения контрагентов организации также следует о каждом случае незаконного вознаграждения (попытки незаконного вознаграждения) работников сообщать правоохранительным органам и принимать меры по исключению дальнейшего взаимодействия с такими контрагентами (например, путем включения таких контрагентов в перечень неблагонадежных).

При этом, организация по своему усмотрению может вводить обязательный учет всех подарков (знаков делового гостеприимства), которые передаются или принимаются работниками. Однако, целесообразность такого учета должна оцениваться в каждом случае с учетом наличия у организации достаточных трудовых, материальных и организационных ресурсов для осуществления данного процесса.

Необходимо учитывать, что для отдельных категорий лиц (лиц, замещающих государственные (муниципальные) должности, государственных (муниципальных) служащих, служащих Центрального банка Российской Федерации и других) нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены специальные требования, касающиеся получения подарков.

5.3.3. Благотворительная деятельность и спонсорство.

Благотворительность является допускаемой законом и социально поощряемой формой поведения граждан и организаций, в тех случаях, когда такая деятельность осуществляется в общепольных целях и разрешенными законом способами.

Спонсорство также является распространенной деловой практикой, представляющей собой форму финансового (материального) обеспечения спортивных, культурных и других мероприятий, трансляций теле- или радиопередач и тому подобной деятельности.

В то же время, будучи способом безвозмездного (безвозвратного) отчуждения денежных средств (иного имущества) одного лица в пользу другого лица (лиц), благотворительность и спонсорство могут быть сопряжены с рисками коррупционных правонарушений, такими как передача пожертвований или предоставление спонсорской помощи государственным или муниципальным служащим или лицам, осуществляющим управленческие функции в коммерческих и иных организациях, непосредственно или опосредованно (через связанных с ними лиц).

Законодательство Российской Федерации ограничивает осуществление благотворительной деятельности определенными целями. Так, целями благотворительной деятельности могут быть социальная поддержка и защита граждан, социальная реабилитация безработных; содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности; охрана окружающей среды и другие (предусмотренные законом) общепользные цели.

Однако, законом не допускается направление (под видом благотворительной деятельности) материальных средств коммерческим организациям, участие в политической деятельности (поддержка политических партий, движений, групп и кампаний), проведение одновременно с благотворительной деятельностью предвыборной агитации.

Законом, по общему правилу, не ограничен определенным перечнем круг лиц, которые могут быть получателями пожертвований. В то же время, организации при осуществлении благотворительной деятельности и спонсорства необходимо учитывать установленные законом ограничения и запреты на взаимодействие с определенными лицами. Так, законодательством Российской Федерации запрещено участие в экстремистской деятельности (в том числе, путем предоставления материально-технической базы), участие в деятельности иностранной или международной неправительственной организации, в отношении которой принято решение о признании нежелательной на территории Российской Федерации ее деятельности, перечисление иностранным агентам денежных средств в целях организации и проведения публичных мероприятий и пр.

Нарушение организацией указанных запретов может являться следствием, в том числе, злоупотреблений работников, имеющих характер коррупционных правонарушений (например, когда получателем пожертвования или спонсорских средств является лицо, связанное с работником личным или имущественным интересом). Риски коррупционных правонарушений также могут возникнуть при неосуществлении организацией надлежащего предварительного и последующего контроля использования пожертвований (спонсорских средств), то есть без проверки реальной потребности получателя в денежных средствах или ином имуществе для заявленных им целей и фактического их использования на эти цели. Отсутствие таких контрольных механизмов может создавать благоприятные условия для хищения имущества организации, в том числе организованного самими работниками или с их участием.

С учетом вышеизложенного, организации, которая на регулярной основе осуществляет благотворительную деятельность или выступает спонсором, рекомендуется разработать и внедрить **локальный нормативный акт, предусматривающий порядок осуществления организацией**

благотворительной деятельности и (или) спонсорства, в том числе определяющий:

цели осуществления организацией благотворительной деятельности и спонсорства;

запрет на передачу имущества организации с незаконной целью (в качестве взятки, коммерческого подкупа или иного незаконного вознаграждения, в целях финансирования экстремистской деятельности и терроризма, в целях участия в политической деятельности на территории Российской Федерации, в целях распространения в информационно-телекоммуникационных сетях информации, которая оскорбляет человеческое достоинство и общественную нравственность, явное неуважение к обществу, государству, официальным государственным символам Российской Федерации, Конституции Российской Федерации или органам, осуществляющим государственную власть в Российской Федерации, на иные незаконные цели);

круг лиц, которые могут являться получателями имущества организации и (или) которым предоставление такого имущества не допускается;

запрет работникам делать благотворительные пожертвования, осуществлять спонсорство от имени или в интересах организации без прямого и официально выраженного согласия организации;

предварительную проверку благонадежности контрагента (получателя пожертвования или спонсорских средств) и соответствия действительности его намерения и способности использовать полученные от организации средства на заявленные цели;

порядок передачи организацией денежных средств (иного имущества) в качестве пожертвования или спонсорских средств. Рекомендуются, в частности, установить обязательность оформления в письменной форме договоров, предусматривающих цели, порядок и сроки использования передаваемых получателю средств, состав, форму и сроки предоставления отчетности об их использовании, право организации на проведение проверок надлежащего использования переданных получателю средств. Целесообразным является также проведение предварительной экспертизы проектов таких договоров ответственным лицом (ответственным подразделением) в целях предупреждения рисков нарушения требований в области противодействия коррупции в связи с предоставлением организацией пожертвований (спонсорской помощи);

последующий контроль организации за фактическим использованием переданных получателю средств, в том числе контроль непосредственно ответственным лицом (ответственным подразделением) или с его участием.

5.3.4. Соблюдение требований законодательства при заключении договоров с лицами, замещающими должности государственной или муниципальной службы.

Законодательством Российской Федерации предусмотрены ограничения на заключение гражданином, замещающим должность государственной или муниципальной службы, трудового или гражданско-правового договора (на выполнение работ (оказание услуг)) в случае, если имеют место одновременно два условия:

договор (трудовой или гражданско-правовой) предусматривает вознаграждение выше определенного размера;

отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего.

Заключение такого договора допускается только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Указанная норма не только налагает ограничения на бывшего государственного или муниципального служащего, но и возлагает определенные обязанности на организацию, которая заключает с ним трудовой (или гражданско-правовой) договор, а именно – обязанность в предусмотренный законом срок со дня заключения трудового (гражданско-правового) договора сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в случае, если ранее занимаемая бывшим государственным (муниципальным) служащим должность государственной или муниципальной службы входит в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Неисполнение организацией указанной обязанности влечет административную ответственность по статье 19.29 КоАП РФ.

Организации рекомендуется при заключения трудовых договоров:

1) предлагать гражданам при заключении трудового (гражданско-правового) договора сообщать организации сведения о том, замещал ли гражданин должности государственной или муниципальной службы в течение двух предыдущих лет, а если гражданин замещал такие должности в течение указанного срока, сообщать также:

сведения о последнем месте своей службы (в случае);

входила ли ранее занимаемая им должность государственной или муниципальной службы в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации;

входили в его должностные (служебные) обязанности отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией;

имеется ли согласие соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на заключение им с организацией трудового (гражданско-правового) договора;

2) при заключении трудового договора (гражданско-правового договора на выполнение работ или оказание услуг) предупреждать граждан под роспись о последствиях невыполнения бывшим государственным (муниципальным) служащим обязанности по сообщению сведений о замещаемой им в течение двух лет должности государственной (муниципальной) службы (в виде прекращения трудового договора);

3) изучать трудовые книжки или сведения о трудовой деятельности граждан, с которым заключаются трудовые договоры, с целью выявления сведений о ранее замещаемой этими гражданами должностей государственной (муниципальной) службы;

4) при наличии у организации сведений о том, что гражданин занимал в течение двух предыдущих лет должности государственной или муниципальной службы, направлять в установленном законом порядке уведомление о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы;

5) при решении вопроса о прекращении трудового (гражданско-правового) договора с бывшим государственным (муниципальным) служащим учитывать наличие всей совокупности необходимых для этого обстоятельств, а именно:

замещение работником (подрядчиком, исполнителем по гражданско-правовому договору) в течение двух лет до заключения договора должности государственной (муниципальной) службы;

включение ранее занимаемой данным лицом должности государственной или муниципальной службы в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отнесение к должностным (служебным) обязанностям данного лица отдельных функций государственного, муниципального (административного) управления данной организацией;

наличие согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на заключение данным лицом с организацией трудового (гражданско-правового) договора.

Вышеуказанные действия следует регламентировать в локальном нормативном акте, в котором также определить ответственных лиц за совершение приведенных действий, порядок и сроки их совершения.

5.4. Установление требований к этике (служебному поведению) работников организации является одной из мер по предупреждению коррупции, принимаемой организацией.

Отношения между работниками и организацией возникают и осуществляются на основании трудового договора и регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а отношения организации – работодателя и государственных (муниципальных) служащих также специальными федеральными законами.

Этику в отношениях между организацией и ее работниками можно определить как нормы поведения (требования к поведению) работников, обеспечивающие надлежащее осуществление работниками их трудовой функции (деятельности, полномочий), на предотвращение неправомерного поведения работников в отношении организации и других лиц (в том числе других работников) (поскольку именно организация несет ответственность за действия своих работников, совершенные при осуществлении ими трудовой функции (полномочий)).

В качестве этических норм можно рассматривать всю совокупность актов, регулирующих трудовые отношения, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, трудовые договоры, должностные инструкции.

Целью установления этических норм (требований к служебному поведению) в СМПК является предупреждение коррупционных правонарушений.

Указанные требования можно определить как совокупность обязанностей работников следовать определенным правилам (процедурам), соблюдать запреты и ограничения на определенные действия, направленную на исключение влияния личной заинтересованности работников на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими трудовых (должностных, служебных) обязанностей, на предотвращение совершения работниками коррупционных и иных правонарушений.

Учитывая, что коррупционные правонарушения могут возникать как в отношениях внутри организации (например, злоупотребление руководителем полномочиями в отношении подчиненного, совместная организация хищения работниками, уполномоченными на учет и распределение материальных ресурсов), так и при взаимодействии организации с другими лицами (например, в случае передачи представителем контрагента работнику незаконного вознаграждения за осуществление работником действия вопреки интересам организации), в требования к этике (служебному поведению) работников целесообразно включать **правила поведения**:

5.4.1. в отношениях с организацией, например, обязанности работников:

при назначении на должность и исполнении должностных обязанностей (выполнении трудовой функции) сообщать организации о конфликте интересов;

исключать влияние каких-либо личных (имущественных (финансовых) и иных) интересов, препятствующих добросовестному исполнению работником своих должностных обязанностей (выполнению трудовой функции);

принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами организации меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

обрабатывать информацию, полученную в связи с осуществлением должностных полномочий (при выполнении трудовой функции) с соблюдением предусмотренного законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами организации порядка обработки (передачи, раскрытия) государственной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны;

воздерживаться от действий (не допускать бездействия), следствием которых может быть причинение организации нарушения требований в области противодействия коррупции и иных обязательных требований, или неисполнение (ненадлежащее исполнение) организацией обязательств гражданско-правового характера;

сообщать организации (непосредственному или вышестоящему руководителю, ответственному лицу (ответственному подразделению)) о нарушении или угрозе нарушения требований в области противодействия коррупции, а также о наличии у работника сомнений в соответствии требованиям в области противодействия коррупции (иным обязательным требованиям) действий, которые работник совершает или намеревается совершить.

Для руководителей целесообразно предусмотреть дополнительные обязанности, в том числе принимать меры к соблюдению подчиненными работниками требований в области противодействия коррупции, обеспечивать участие подчиненных работников в мероприятиях, направленных на поддержание осведомленности о требованиях в области противодействия коррупции, стимулировать подчиненных работников к соблюдению указанных требований.

5.4.2. в отношениях с другими работниками.

К таким требованиям могут быть отнесены, например, запреты работникам: использовать свое служебное положение (полномочия) для оказания влияния на других (в том числе подчиненных) работников в целях решения вопросов личного характера;

давать подчиненным работникам поручения (распоряжения), исполнение которых нарушает обязательные требования и (или) требования локальных нормативных актов организации или создает угрозу такого нарушения, не допускать принуждения (склонения) других (в том числе подчиненных) работников к нарушению обязательных требований и (или) требований локальных нормативных актов организации (путем уговора, подкупа, угрозы или другим способом).

5.4.3. в отношениях с органами власти.

Для предупреждения коррупционных правонарушений рекомендуется установить обязанности работников, к трудовой функции которых относится взаимодействие с органами власти:

в отношениях с органами власти действовать в пределах предоставленных организацией полномочий;

взаимодействовать с органами власти исключительно в разрешенных законом формах и пределах;

соблюдать обязательные требования к порядку оказания государственных (муниципальных услуг), осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля, привлечения к административной ответственности, предоставления лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы, осуществления органами власти иных полномочий (в том числе принимать все зависящие от работника меры по своевременному и полному предоставлению органам власти сведений и документов, необходимых для оказания государственных и муниципальных услуг, выдачи лицензий и иных разрешений, принимать все зависящие от работника меры по исполнению законных решений органов власти);

не допускать незаконную передачу, предложение, обещание от имени или в интересах организации должностному лицу вознаграждения за совершение в интересах организации должностным лицом действия (бездействия), связанного с занимаемым им служебным положением;

не допускать иные коррупционные правонарушения;

не склонять должностных лиц органов власти, других работников и иных лиц к совершению коррупционных правонарушений.

5.4.4. в отношениях с иными лицами к обязанностям работников могут быть отнесены обязанности:

воздерживаться от действий, выходящих за пределы предоставленных организацией полномочий;

не допускать незаконную передачу, предложение, обещание от имени или в интересах организации лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, вознаграждения за совершение в интересах организации лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, действия (бездействия), связанного с занимаемым им служебным положением;

не допускать иные коррупционные правонарушения;

не склонять других работников и иных лиц к совершению коррупционных правонарушений;

воздерживаться от получения в связи с выполнением трудовой функции в организации вознаграждения от физических и юридических лиц (за исключением случаев, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами организации допускается принятие подарков и знаков делового гостеприимства);

от имени или в интересах организации делать взносы или пожертвования общественным объединениям, иным лицам без поручения или явно выраженного согласия организации.

Соблюдение вышеуказанных требований **рекомендуется обеспечивать** посредством внедрения контрольных процедур (в частности, процедуры предотвращения и урегулирования конфликта интересов, процедуры предварительного согласования сделок и иных действий) и демонстрацией нетерпимости организации к нарушению этических требований (расследованием каждого случая нарушения требований к служебному поведению, наложением дисциплинарных взысканий за такие нарушения).

5.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Конфликт интересов является одним из основных факторов умышленного неправомерного поведения работников, создающим угрозу нормальному функционированию организации.

Обусловленный возникновением у работника личной заинтересованности (возможности получения работником или связанными с ним лицами каких-либо выгод

(преимуществ) в результате совершения им определенных действий или допущения им бездействия), конфликт интересов у работников с низким уровнем правосознания и пренебрежительным отношением к трудовой дисциплине может послужить побудительным мотивом к совершению правонарушений различного характера и разной степени общественной опасности - от неисполнения (ненадлежащего исполнения) работником трудовых (должностных, служебных) обязанностей до совершения уголовно наказуемых деяний (коррупционных правонарушений, нарушений правил охраны труда и требований в сфере промышленной безопасности, разглашения охраняемой законом тайны и др.).

Предупреждение и урегулирование конфликта интересов рассматривается в качестве одной из мер по предупреждению коррупции, принимаемых в организации.

Законодательством Российской Федерации обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается на определенный круг лиц: на государственных и муниципальных служащих, на служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов при осуществлении закупок отдельными видами юридических лиц возложены законом на руководителя заказчика, членов комиссии по осуществлению закупок.

В связи с этим задачей организации, работники которой не относятся к вышеуказанным (предусмотренным федеральными законами) категориям, при разработке и внедрении системы (процедуры) предотвращения и урегулирования конфликта интересов является достижение целей такой системы (процедуры) при одновременном соблюдении трудового законодательства Российской Федерации и установленных им трудовых прав и гарантий работников.

Под целями системы предотвращения и урегулирования конфликта интересов следует понимать максимально возможное исключение ситуаций, когда работники, осуществляющие в организации определенные функции (полномочия), используют свои функции (полномочия) под влиянием личной заинтересованности и вопреки законным интересам общества, государства и организации, а также обеспечение постоянного и достаточного контроля над тем, чтобы такие ситуации не причинили вред законным интересам общества, государства и организации.

При этом, функционирование системы предотвращения и урегулирования конфликта интересов не должно быть излишне обременительным для организации, создавать необоснованные препятствия для осуществления бизнес-процессов.

С учетом указанных обстоятельств, организациям, на работников которых федеральным законом не возлагаются обязанности принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рекомендуется руководствоваться следующим:

1) **определить бизнес-процессы** (производственные, управленческие, административно-хозяйственные), подверженные риску коррупционных правонарушений, то есть процессы, при осуществлении которых конфликт интересов может привести к совершению коррупционных правонарушений либо нормальное осуществление которых может быть нарушено в связи с наличием у их участников конфликта интересов.

К таким бизнес-процессам могут быть отнесены, например:

осуществление управленческих функций руководителями (включая такие вопросы, как обеспечение трудовой дисциплины среди подчиненных работников, применение к подчиненным работникам мер поощрений и дисциплинарных

взысканий, продвижение подчиненных работников по службе, распределение объема работы (поручений, заданий) между подчиненными работниками);

учет, хранение и распределение материальных ресурсов (в том числе, принятие материальных ценностей к учету, обеспечение их сохранности, их выдача (передача) для производственных целей, списание материальных ценностей, их утилизация, инвентаризация материальных ценностей и контроль за их наличием);

заключение гражданско-правовых договоров (включая определение их условий) и их исполнение (включая приемку товаров и результатов работ, проверку соблюдения договоров контрагентами);

защита интересов организации в спорах с контрагентами (в рамках досудебного урегулирования споров, в суде);

взаимодействие с органами власти (в том числе при оказании государственных и муниципальных услуг, при осуществлении органами власти контрольной (надзорной) деятельности);

осуществление работниками контрольных полномочий в отношении других работников и организации в целом (например, полномочий по проверке соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, требований промышленной безопасности опасных производственных объектов).

2) определить перечень **контролируемых лиц** (работников, в отношении которых организацией в установленном ей порядке принимаются меры по выявлению, предотвращению, урегулированию конфликта интересов).

С учетом размера организации и характера деятельности организации к контролируемым лицам могут быть отнесены все работники организации, либо меры по выявлению, предупреждению и урегулированию могут применяться только в отношении определенного перечня (категорий) работников, с учетом выявленных организацией бизнес-процессов, подверженных риску коррупционных правонарушений.

В частности, к контролируемым лицам организацией могут быть отнесены руководители (всех или определенных уровней) и работники, наделенные определенными полномочиями (осуществление которых может сопровождаться рисками коррупционных правонарушений).

К таким полномочиям рекомендуется относить полномочия по:

организации и (или) проведение закупок товаров, работ, услуг для нужд организации;

проведению проверок благонадежности контрагентов;

инициированию заключения (изменения, расторжения) договоров, согласованию проектов договоров, подписанию договоров;

осуществлению контроля над исполнением контрагентами обязательств по гражданско-правовым договорам;

согласованию и осуществлению платежей, утверждению бюджетов, выделению ассигнований;

установление (изменение) цен, скидок, надбавок (доплат), наценок на производимые (реализуемые) организацией товары (работы, услуги);

организацию и проведению конкурсов на замещение вакантных должностей в организации;

осуществлению контрольных полномочий в отношении других работников (например, полномочий по финансовому контролю, финансовому аудиту; по контролю за выполнением инвестиционных и иных производственных программ; по контролю за сохранностью имущества, расходованием денежных средств, товарно-материальных ценностей; по проведению проверок и ревизий; по осуществлению производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности, расследованию

аварий, инцидентов и несчастных случаев на опасных производственных объектах, расследованию несчастных случаев на производстве и др.).

К контролируемым лицам организация может отнести также физических лиц (исполнителей), оказывающих организации услуги на основании гражданско-правовых договоров, если предоставляемые таким лицам по договору права (полномочия) могут быть использованы исполнителем вопреки законным интересам организации вследствие возникшего у таких лиц конфликта интересов. При этом, необходимо учитывать, что меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов в отношении таких лиц (и соответствующие обязанности и ответственность исполнителей) должны предусматриваться в заключаемых с ними гражданско-правовых договорах.

3) определить, какие **ситуации** относятся к конфликту интересов.

При определении таких ситуаций организации следует учитывать:

перечень подверженных риску коррупционных правонарушений бизнес-процессов

и необходимость исключить (в максимально возможной степени) влияние личной заинтересованности работников на такие бизнес-процессы.

К ситуациям, которые могут расцениваться организацией в качестве конфликта интересов, можно отнести, например:

совместную работу родственников или близких лиц, когда один из таких работников находится в подчинении другого (непосредственном или опосредованном) или когда указанные лица участвуют в совместных операциях или совместной деятельности с полномочиями на принятие определенных решений (например, являются членами комиссии по осуществлению закупок или входят в состав комиссии по проведению инвентаризации товарно-материальных ценностей);

заключение договора между организацией и контрагентом - родственником (близким лицом, взаимозависимым лицом) работника, если решение о заключении договора принимается непосредственно работником или при его участии (с его согласия) или если работник имеет определенные полномочия при исполнении договора (например, полномочия по приемке товаров (результатов работ) у контрагента, проверке исполнения договора контрагентом);

участие родственника (близкого лица, взаимозависимого лица) работника в процедуре закупки товаров (работ, услуг) для нужд организации, если работник участвует в организации или проведении процедуры закупки или если работник имеет определенные полномочия при исполнении договора;

ведение организацией переговоров о заключении договора с родственником (близким лицом, взаимозависимым лицом) работника, если работник участвует в ведении переговоров и (или) в определении (согласовании) условий договора.

При этом, организации в локальном нормативном акте необходимо дать исчерпывающие определения понятий, используемых для описания конфликта интересов (например, таких понятий, как «родственник», «близкое лицо» (лицо, которое связано с работником отношениями, которые носят особый (доверительный) характер, в том числе характеризуются такими обстоятельствами, как совместное проживание, ведение общего хозяйства, наличие общих внебрачных детей, совместное несение расходов и т.п.), «взаимозависимое лицо» (лицо, в отношении которого работник и (или) его родственник, и (или) его близкое лицо имеет финансовый интерес). Содержание понятия «финансовый интерес» (или аналогичного ему по смыслу термина) может быть раскрыто через перечисление различных форм (способов) имущественных или обязательственных отношений работника с другими лицами (взаимозависимыми лицами), в частности, к таким отношениям могут быть отнесены:

владение акциями или долями в уставном (складочном) капитале взаимозависимого лица;

наличие у работника права давать взаимозависимому лицу обязательные для него указания;

осуществление работником полномочий единоличного исполнительного органа или члена коллегиального исполнительного органа, или члена совета директоров (наблюдательного совета) взаимозависимого лица;

наличием между работником и взаимозависимым лицом трудовых отношений;

наличие у работника полномочий представителя взаимозависимого лица;

наличие у работника имущества в общей собственности с взаимозависимым лицом;

получение работником иной фактической (без юридического оформления) имущественной выгоды (преимуществ) от взаимозависимого лица;

другие отношения.

4) определить методы (способы) **выявления конфликта интересов**.

В качестве источников информации о конфликте интересов (возможном конфликте интересов) организация может использовать сведения, предоставляемые самими работниками (кандидатами на заключение трудового договора), а также сведения, получаемые организацией из других источников информации.

Получение сведений от работника или кандидата на заключение трудового договора с организацией может быть единственным способом установить наличие конфликта интересов (возможного конфликта интересов), особенно в случаях, когда организация не располагает достаточными ресурсами для использования иных (внешних) источников информации или для ее достоверного анализа, либо, когда необходимо установить связи работника (кандидата), информация о которых не может быть получена из других источников (близкие отношения работника, фактический (без юридического оформления) контроль работника над контрагентом организации и пр.).

Такие сведения могут предоставляться работником (кандидатом) в виде определенного набора сведений (путем заполнения анкет, деклараций, других документов) о личных связях и финансовых интересах работника (о родственниках, о близких лицах, о взаимозависимых лицах).

Учитывая необходимость профилактики (предупреждения) коррупционных правонарушений целесообразно выявлять конфликт интересов до того, как он сможет оказывать влияние на надлежащее исполнение работником трудовой функции (потенциальный конфликт интересов), а именно:

до заключения трудового договора;

до оформления перевода работника на другую работу или до поручения работнику выполнения наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) (в том числе для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника), если работник в случае перевода или возложения на него дополнительной работы будет соответствовать признакам контролируемого лица;

до наделения работника определенными полномочиями (например, перед принятием решения о включении работника в состав закупочной комиссии).

Кроме того, в целях выявления конфликта интересов, который возник после представления работником сведений о своих связях либо сведения о котором были (по какой-либо причине) сокрыты работником в представленной им анкете (декларации), рекомендуется ввести в качестве обязательного правила периодическое (например, один раз в год) представление работниками сведений о наличии у них конфликта интересов (об их личных связях и финансовых интересах),

а также представление работниками таких сведений в течение определенного времени после возникновения такого конфликта (таких связей).

Для повышения эффективности механизма выявления конфликта интересов **рекомендуется установить** (в локальных нормативных актах организации и (или) в трудовых договорах (должностных инструкциях)) представление работниками сведений о конфликте интересов в качестве трудовой обязанности работника.

При наличии у организации достаточных ресурсов (организационных, кадровых, технических) для повышения достоверности и полноты информации о конфликте интересов целесообразно не ограничиваться сведениями, предоставляемыми работниками, а использовать иные источники информации, доступ к которым организация имеет на законном основании, в том числе:

государственные реестры (списки, перечни, базы данных), опубликованные или раскрытые в соответствии с федеральным законом (например, единый государственный реестр юридических лиц (индивидуальных предпринимателей), единый федеральный реестр сведений о фактах деятельности юридических лиц, информация (документы), размещенные судами в установленном порядке в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информация, размещенная на официальном сайте службы судебных приставов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и другие);

сообщения, поступившие через действующую в организации систему информирования о нарушениях;

информация, полученная в результате внутренних проверок и расследований;

сведения, поступившие в организацию от органов власти, иных организаций и физических лиц;

из сообщений, распространенных в средствах массовой информации, в сети «Интернет», а также опубликованных или распространенных иным способом.

5) установить процедуру **анализа информации** о конфликте интересов.

Наличие личной заинтересованности (личных связей или финансового интереса) у работника (или кандидата на заключение трудового договора с организацией) не означает, что такая заинтересованность (такие связи) приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов. Необходимым признаком конфликта интересов является влияние (в том числе потенциальное) личной заинтересованности на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником трудовой функции (осуществление полномочий).

Для установления такого влияния (и, соответственно, для определения наличия конфликта интересов) организации необходимо проводить анализ полученной в установленном порядке информации о личной заинтересованности работника (кандидата), о возложенной на работника трудовой функции (предоставленных работнику полномочиях) (о функции и полномочиях, наделение которыми работниками или кандидата предполагается) и о влиянии, которое личная заинтересованность имеет или может иметь на исполнение трудовой функции (осуществление полномочий), о характере и степени такого влияния.

Результатом такого анализа **должен быть обоснованный и однозначный вывод** (оформленный, например, в виде письменного заключения) о наличии или отсутствии конфликта интересов либо о возможности его возникновения при определенных условиях.

В случае установления наличия конфликта интересов (потенциального конфликта интересов) целесообразно также формулировать рекомендации о мерах по его предотвращению или урегулированию.

Проведение такого анализа может быть поручено (по усмотрению организации) ответственному лицу (ответственному подразделению) либо другому работнику

(подразделению). В последнем случае в целях предотвращения сокрытия ситуаций конфликта интересов рекомендуется наделить ответственное лицо (ответственное подразделение) функцией проверки правильности проведенного анализа (согласования его выводов) либо правом делать итоговый вывод о наличии или отсутствии конфликта интересов и давать рекомендации по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов.

б) установить **способы и процедуры предотвращения и урегулирования** конфликта интересов.

Механизм устранения конфликта интересов зависит от того, является ли выявленный конфликт интересов существующим (возникшим) или потенциальным. Предотвращение конфликта интересов представляет собой меры по недопущению возникновения конфликта интересов (по недопущению потенциального конфликта интересов), урегулирование конфликта интересов - меры по прекращению возникшего (существующего) конфликта интересов.

Выбор конкретного способа предотвращения (урегулирования) конфликта интересов зависит от характера личной заинтересованности работника (кандидата), характера и степени ее влияния на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником (кандидатом) трудовой функции (осуществление полномочий). Например, влияние личной заинтересованности члена комиссии по осуществлению закупок, вызванное участием родственника такого работника в закупках, может быть устранено отстранением работника от участия в работе комиссии (от принятия комиссией решений). В то же время, отношения подчиненности между работниками, которые являются родственниками, могут потребовать изменения указанных отношений, то есть перевода одного из них на другую работу.

Необходимо учитывать при этом, что перечень оснований прекращения трудового договора, изменения существенных условий трудового договора (в том числе перевода работника на другую работу) ограничен трудовым законодательством, и принимаемые организацией меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов не могут нарушать трудовые права работников.

В то же время, особый правовой статус руководителя организации предполагает возможность прекращения с ним трудового договора по решению уполномоченного органа либо собственника имущества организации (уполномоченного собственником лица), без необходимости какого-либо обоснования такого решения.

Таким образом, организация вправе определить любые, не противоречащие закону способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов, например:

добровольный отказ работника (кандидата) от финансового интереса (например, отчуждение доли в уставном (складочном) капитале взаимозависимого лица) или передача им акций (долей) в уставном (складочном) капитале взаимозависимого лица в доверительное управление;

расторжение трудового договора по инициативе работника;

прекращение трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа организации;

перевод работника (в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации) на другую работу, исключая отношения подчиненности между работниками, которые являются родственниками или близкими лицами;

изменение трудовой функции (полномочий) работников (в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации), которые являются родственниками или близкими лицами, с тем, чтобы исключить их совместную деятельность;

установление процедуры дополнительного согласования (одобрения) решений (действий) работника (его руководителем или другим работником) в части полномочий, на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение которых может повлиять личная заинтересованность работника;

иные меры, осуществление которых предотвратит или прекратит конфликт интересов.

5.6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Законодательством Российской Федерации установлены как общие требования к ведению организацией отчетности о своей деятельности (бухгалтерской, налоговой), так и специальные (отчеты субъектов естественной монополии об исполнении инвестиционных программ, отчеты о закупке отдельными видами юридических лиц у субъектов малого и среднего предпринимательства и другие). В частности, бухгалтерская (финансовая) отчетность должна давать достоверное представление о финансовом положении экономического субъекта, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств, необходимое пользователям этой отчетности для принятия экономических решений; налогоплательщик подписывает налоговую декларацию (расчет), подтверждая достоверность и полноту сведений, указанных в налоговой декларации (расчете).

Вышеуказанные требования, направленные на формирование документальных данных о различных аспектах деятельности организации, о фактах ее хозяйственной деятельности, о существе осуществляемых организацией операций, в конечном счете, направлены на обеспечение государственного контроля (надзора) за соблюдением организацией обязательных требований, на предотвращение использования имущества (денежных средств) организации в целях совершения коррупционных и связанных с ними иных правонарушений.

Одной из задач СМПК является обеспечение неукоснительного соблюдения установленных законом (или в предусмотренном им порядке) требований к составлению и ведению официальной отчетности и документированию информации о деятельности организации.

С учетом специфики отрасли законодательства, содержащей требования к составлению определенной отчетности и документированию определенных действий (деятельности) организации, ответственными за соответствующие действия могут быть назначены работники (подразделения), обладающие образованием (квалификацией, опытом работы) в соответствующей сфере, а их ответственность (полномочия) целесообразно предусмотреть в локальных нормативных актах организации, а также в трудовых договорах и (или) в должностных инструкциях работников.

Организации рекомендуется предоставить ответственному лицу (ответственному подразделению) право осуществлять контроль за соблюдением ответственными работниками установленных требований путем проведения проверок или истребования необходимой в этих целях информации.

6. Функционирование системы мер противодействия коррупции

Эффективность функционирования СМПК в организации может быть обеспечена путем систематического анализа ее состояния, который позволяет выявлять и устранять недостатки системы, совершенствовать требования организации в области противодействия коррупции, оптимизировать процедуры по предупреждению коррупционных правонарушений, что подразумевает наличие в организации мер по контролю за функционированием СМПК.

Приоритетными являются меры по надлежащему **информированию организации** (ответственного лица (ответственного подразделения) и высшего руководства) **о состоянии СМПК**, а именно – создание системы информирования о нарушениях (угрозах нарушений) требований в области противодействия коррупции, проведение внутренних проверок и расследований, проведение периодического мониторинга состояния системы противодействия коррупции.

Важным средством совершенствования СМПК является **документальное фиксирование результатов контроля** за функционированием СМПК. В таких документах (оформляемых в виде отчетов, актов и пр.) могут отражаться, например, информация о новых требованиях в области противодействия коррупции и необходимости организации дополнительных мер по их соблюдению, о выполнении планов мероприятий по снижению рисков коррупционных правонарушений, о выявленных нарушениях и предлагаемых мерах по их устранению, о выявленных недостатках системы противодействия коррупции организации и рекомендуемых мерах по ее совершенствованию.

Результаты контроля за функционированием СМПК в соответствии с принятыми организацией процедурами представляются высшему руководству и (или) руководящему органу для оценки соответствующей информации и принятия уполномоченными лицами определенных мер (организационного, технического, финансового характера) по устранению выявленных недостатков или улучшению состояния системы противодействия коррупции.

6.1. Информирование о нарушениях

Система информирования о нарушениях по усмотрению организации может включать не только систему передачи и обработки сообщений о нарушениях требований в области противодействия коррупции (так называемую «горячую линию»), но и анализ всей совокупности поступающей и получаемой организацией самостоятельно информации о таких нарушениях (угрозах нарушений), в том числе:

- результатов контрольных (надзорных) мероприятий, проведенных органами власти;

- обращений, поступивших в организацию от органов власти и иных организаций; отзывов потребителей и других контрагентов;

- сообщений, распространенных в средствах массовой информации, в сети «Интернет», а также опубликованных или распространенных иным способом;

- опросов, проводимых организацией среди работников (в том числе в процессе обучения).

Организация системы передачи и обработки сообщений о нарушениях предполагает:

- создание организационных и технических условий функционирования такой системы;

- определение методов документирования информации о нарушениях обязательных требований;

- рассмотрение случаев (и рисков) нарушения уполномоченными лицами организации.

Система передачи и обработки сообщений о нарушениях может быть создана путем определения каналов связи, предназначенных для информирования организации о нарушениях (угрозах нарушений), например, в виде выделенной телефонной линии (работающей с помощью оператора и (или) в автоматическом режиме), специального адреса электронной почты, формы для обращений на сайте организации в сети «Интернет» и (или) на внутреннем (корпоративном) информационном портале организации, ящиков для приема обращений на бумажных носителях и др.

Указанные каналы связи могут быть предназначены не только для передачи сообщений о коррупционных правонарушениях, но использоваться как общая система информирования в организации (о нарушениях других обязательных требований, о претензиях к качеству производимой организацией продукции, для информационно-справочных целей и т.п.). В любом случае работники и иные заинтересованные лица должны быть проинформированы о созданных организацией каналах связи, которые могут быть использованы для передачи сообщений о нарушениях требований в области противодействия коррупции (например, путем размещения информации о данной системе на сайте организации в сети «Интернет», посредством регулярных рассылок по данному вопросу на адреса корпоративной электронной почты работников и др.).

Прием сообщений и их первичная обработка могут осуществляться самой организацией (ее работниками) либо другим лицом (привлеченным организацией на основании договора). При этом, организацией должны быть приняты необходимые меры по обеспечению конфиденциальности коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

Важным условием эффективности системы передачи и обработки сообщений о нарушениях является доверие к ней со стороны работников и иных потенциальных информаторов. Такое доверие обеспечивается конфиденциальностью сообщений и установлением запрета негативного поведения (преследования) в отношении информаторов.

Конфиденциальность сведений о личности информатора может обеспечиваться посредством:

предоставления информаторам возможности направлять сообщения анонимно (в этом случае с согласия информатора у него могут быть получены контактные данные, необходимые для дальнейшего взаимодействия с ним, например, для направления ему ответа на сообщение или для получения от информатора дополнительной информации по его сообщению);

принятием мер по соблюдению требований нормативных правовых актов Российской Федерации по защите персональных данных, коммерческой тайны и иной информации, составляющей охраняемую законом тайну;

ограничением круга лиц, которым предоставляется доступ к сведениям об информаторах и к содержанию их сообщений (рекомендуется такой доступ предоставлять только работникам, которые непосредственно обеспечивают прием, запись (документальное фиксирование) и первичную обработку сообщений, работникам, которые уполномочены на рассмотрение сообщений и проведение по ним расследований, ответственному лицу (ответственному подразделению), высшему руководству);

запретом для работников, которым предоставлен доступ к сведениям об информаторах и к содержанию их сообщений, раскрывать указанные сведения неограниченному кругу или передавать их другим лицам (за исключением случаев, когда сведения, содержащиеся в сообщении, используются организацией для направления в правоохранительные органы сообщения о совершенном или готовящемся преступлении, административном правонарушении).

Запрет негативного поведения (преследования) в отношении информаторов означает установление организацией (в локальном нормативном акте) явно выраженного запрета (и применения мер ответственности за его нарушение) на действия (или бездействие), которые могут причинить вред заявителю или связанному с ним (личными или корпоративными, или иными имущественными отношениями) лицу в связи с сообщением информатора, в том числе любые неблагоприятные последствия для работника, включая увольнение, временное

отстранение от работы, перевод на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, оценку исполнения работником трудовой функции как ненадлежащей, внеочередную аттестацию работника, дисциплинарные взыскания, ограничение продвижения по службе, раскрытие личности информатора, предъявление иска в суд или направление заявления о преступлении или административном правонарушении в правоохранительные органы (кроме случаев, когда система передачи сообщений используется информатором в целях совершения преступления или административного правонарушения), нанесение физического или психологического вреда и тому подобное.

Установленные организацией правила функционирования системы передачи и обработки сообщений о нарушениях могут включать процедуру приема, регистрации, рассмотрения и хранения сообщений, включая определение лиц, ответственных за совершение соответствующих действий, и сроки их совершения.

При этом, в некоторых случаях целесообразно незамедлительное рассмотрение сообщений и принятие по ним срочных мер, например, если при предварительном анализе сообщения выявлены данные, указывающие на признаки готовящегося или совершенного преступления, причинения или угрозы причинения вреда жизни или здоровью физических лиц, окружающей природной среде.

Процедура рассмотрения сообщений должна обеспечивать адекватное реагирование организации на сообщения о нарушениях, то есть включать:

- проверку (определение достоверности) содержащихся в сообщении сведений;
- принятие мер, направленных на предупреждение или устранение нарушений в случае, если по результатам проверки содержащихся в сообщении сведений подтвердилось наличие нарушений (угроз нарушений);

- выявление и устранение причин и условий нарушений;

- при необходимости - подготовку и направление ответа на сообщение.

6.2. Внутренние проверки и расследования являются инструментами контроля за функционированием СМПК, направленными на выявление как конкретных нарушений, так и недостатков СМПК организации в целом.

Проверки, как правило, проводятся в целях установления соответствия деятельности организации требованиям в области противодействия коррупции, контроля исполнения планов мероприятий по предотвращению (снижению) рисков коррупционных правонарушений. В ходе проверки могут также выявляться новые риски коррупционных правонарушений (которые ранее не были выявлены), оцениваться достоверность информации, содержащаяся в ранее предоставленной отчетности об управлении рисками коррупционных правонарушений.

Целью расследования является установление достоверности информации о нарушении (угрозе нарушения) организацией требований в области противодействия коррупции, выявление лиц, виновных в нарушении указанных требований, и привлечение их к установленной законом ответственности, принятие мер по устранению нарушений.

При этом, целью (результатом) как проверки, так и расследования должно являться выявление угроз нарушений, которые носят систематический (распространенный) характер, и принятия мер по их устранению.

Организация самостоятельно определяет основания и порядок проведения проверок и расследований.

Проверки могут проводиться в плановом порядке: по утверждаемому высшим руководством или иным руководителем, или ответственным лицом плану, который может содержать цели (предмет) проведения проверок, сроки (даты начала и окончания) проведения проверок, наименования субъектов проверки и (или) бизнес-процессов, проверки которых планируются.

Организацией также могут проводиться внеплановые проверки: по поручению высшего руководства или по инициативе ответственного лица либо других руководителей, или в целях проверки выполнения рекомендаций, выданных по результатам ранее проведенных проверок (по истечении срока выполнения таких рекомендаций).

Расследование может проводиться по решению высшего руководства или иного руководителя либо по инициативе ответственного лица (ответственного подразделения).

Поводом для проведения расследования может являться информация о нарушении или угрозе нарушения организацией (работниками) требований в области противодействия коррупции, содержащаяся:

в акте проверки (аудиторском заключении, акте служебного расследования и т.п.);

в сообщении, поступившем в организацию через систему передачи сообщений о нарушениях, или иным способом;

в сообщении, распространенном в средствах массовой информации, в сети Интернет, либо опубликованном или распространенном иным способом;

в акте (предписании, представлении, предупреждении) органа власти, в постановлении органа дознания или следователя, в протоколе или постановлении по делу об административном правонарушении, в судебном акте.

Основанием для проведения расследования должно быть наличие достаточных данных, указывающих на признаки нарушения (угрозу нарушения) требований в области противодействия коррупции.

Лица, участвующие в проведении проверки и расследовании, должны быть наделены организацией (высшим руководством) достаточными **полномочиями и ресурсами** для обеспечения полноты и достоверности проверки:

проведение проверок и расследований целесообразно относить к функциям (полномочиям) ответственного лица (ответственного подразделения); участие в ее проведении может быть поручено также другим работникам, обладающим компетенцией, необходимой для достижения цели проверки;

лицам, проводящим проверку (расследование), должно быть предоставлено право запрашивать и получать от субъектов проверки и других подразделений (их сотрудников), документы и иную информацию, необходимые для проведения проверки (расследования), в том числе пояснения (объяснения), а также право привлекать для дачи заключений, пояснений и консультаций, оказания иного содействия в проведении проверки (расследования) работников и лиц, не являющихся работниками.

Рекомендуется устанавливать (в локальных нормативных актах организации) обязанность работников обеспечивать сохранность доказательств (документов или вещественных доказательств), которые содержат или могут содержать сведения о нарушениях требований в области противодействия коррупции, оказывать содействие лицам, которые проводят проверки (расследования), не препятствования проведению ими проверок (расследований).

Организация определяет порядок **документального оформления результатов** проверок и расследований.

Такие результаты могут быть оформлены путем составления письменного документа любого типа (акта, заключения, протокола и др.) на бумажном носителе или в виде электронного документа.

Акт проверки может (в соответствии с установленной организацией процедурой) иметь внутреннюю структуру, служащую для точного и логичного восприятия проведенного исследования, например, состоять из:

вводной части, содержащей указание на вид проверки (плановая или внеплановая, а для внеплановой проверки - также основание ее проведения), номер, дату и место составления акта, сведения о лицах, проводивших проверку, период (дату начала и дату окончания) проведения проверки, проверяемый период, предмет проверки, наименование субъекта проверки;

мотивировочной части, в которой указываются обстоятельства, установленные при проведении проверки, в том числе выводы о наличии нарушений (рисков нарушений) требований в области противодействия коррупции в деятельности субъекта проверки или организации в целом, о достоверности ранее представленной отчетности об управлении рисками коррупционных правонарушений, выводы об устранении или не устранении рекомендаций, выданных по результатам ранее проведенных проверок;

резольютивной части, содержащей рекомендации по устранению выявленных нарушений (рисков нарушений) требований в области противодействия коррупции и сроки выполнения таких рекомендаций.

Акт расследования также (по усмотрению организации) может состоять из вводной, мотивировочной и резолютивной частей, при этом:

вводная часть акта может содержать краткое изложение информации о нарушении, объяснений работников, действия (бездействие) которых являлось предметом расследования;

в мотивировочной части акта могут быть указаны обстоятельства, установленные при проведении расследования, и доказательства, на которых основаны выводы об указанных обстоятельствах;

резольютивная часть акта может содержать выводы о наличии нарушения (угрозы нарушения) требований в области противодействия коррупции и о лицах, допустивших такие нарушения (возникновение угрозы нарушения), выводы о выявленных в ходе расследования нарушениях (угрозе нарушений), которые носят систематический (распространенный) характер, рекомендации по устранению выявленных нарушений (предотвращению угрозы нарушения) и сроки выполнения таких рекомендаций.

Высшее руководство (иной руководитель по его поручению) после ознакомления с результатами проверки (расследования) в соответствии с установленной организацией процедурой вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работников, допустивших нарушения требований в области противодействия коррупции, дать руководителям подразделений, сотрудники которых допустили нарушения, поручения об устранении таких нарушений (рисков нарушений), дать ответственному лицу или иному работнику поручение о направлении результатов проверки (расследования) в правоохранительные органы, дать поручение о проведении дополнительной проверки (расследования), принять иное решение.

6.3. Мониторинг состояния СМПК

Комплексное представление организации о состоянии СМПК обеспечивается путем проведения мониторинга – постоянного (или систематического) сбора, анализа и оценки информации об эффективности мер по устранению или снижению рисков коррупционных правонарушений, об организации процессов системы противодействия коррупции в целом (например, о достаточности и полноте обучения, действенности контрольных процедур, эффективности работы с выявленными нарушениями и пр.).

Организация самостоятельно определяет порядок и формы проведения мониторинга, его периодичность, ответственных за его проведение лиц, порядок

оформления результатов мониторинга, в том числе порядок (основания) проведения внешних и внутренних аудитов.

Проведение мониторинга может быть поручено ответственному лицу (ответственному подразделению) либо иному работнику (подразделению) (например, службе внутреннего контроля или службе внутреннего аудита), с документированием информации о состоянии системы противодействия коррупции и периодической оценкой степени достижения целей и задач данной системы, включая контроль (измерение):

- наличия в организации локальных нормативных актов, определяющих меры (стандарты, процедуры), направленные на соблюдение требований в области противодействия коррупции, достаточности и эффективности этих мер, соответствия ЛНА рекомендациям по их содержанию;

- полноты и своевременности выполнения работниками стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

- полноты разработки и исполнения планов мероприятий по предупреждению коррупционных правонарушений;

- эффективности реализуемых мероприятий по предупреждению коррупционных правонарушений.

Мониторинг состояния СМПК может проводиться с использованием всей совокупности информации, имеющейся у организации, в том числе:

- отчетности об управлении рисками коррупционных правонарушений, представляемой участниками процесса управления рисками;

- результатов внутренних проверок и расследований, аудиторских проверок;

- информации, поступившей через систему информирования о нарушениях.

Целью процесса мониторинга является постоянное улучшение системы противодействия коррупции и поддержание ее в состоянии пригодности для предупреждения коррупционных правонарушений.

Информация о результатах мониторинга (анализа и оценки) системы противодействия коррупции регулярно (в соответствии с установленным порядком) представляется высшему руководству (при необходимости – руководящему органу) с предложениями о мерах, направленных на улучшение процессов профилактики коррупционных правонарушений.

Таковыми мерами могут быть, например:

- актуализация локальных нормативных актов системы противодействия коррупции, повышение адекватности и (или) эффективности стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации (в том числе повышение эффективности средств контроля бизнес-процессов);

- обеспечение СМПК дополнительными ресурсами;

- корректировка системы оценки коррупционных рисков;

- повышение эффективности системы информирования о нарушениях требований в области противодействия коррупции, процессов проведения внутренних проверок и расследований.

7. Внедрение системы мер противодействия коррупции

Внедрение в организации СМПК представляет собой комплексный процесс, который должен учитывать масштабы и направления деятельности организации.

7.1. Оценка коррупционных рисков

Организация должна осуществлять периодический анализ коррупционных рисков, при существенных изменениях во внешних и внутренних обстоятельствах, организационных преобразованиях, а также включать оценку отношений с

контрагентами, взаимодействие с государственными органами, изменения законодательства.

Оценка коррупционных рисков проводится с учётом направленности деятельности, специфики производимых товаров, работ, услуг. Оценка рисков коррупции, в том числе, должна распространяться на процессы, переданные в управление третьим сторонам.

Организация должна разработать критерии для оценки уровня коррупционных рисков. Организация должна организовать хранение информации об оценке рисков коррупции и о действиях по их управлению.

7.2. Разработка и утверждение локальных нормативных актов по вопросам противодействия коррупции

Управляющие органы организации должны обеспечить процесс создания и утверждения системы антикоррупционных ЛНА, учитывающей направленность деятельности организации, включающей обязательства по соблюдению применимого антикоррупционного законодательства и постоянной направленности на повышение эффективности СМПК.

Локальные нормативные акты должны содержать требования к работникам по соблюдению требований СМПК, определять функционал работников и/или подразделений, ответственных за поддержание и развитие СМПК, определять уровень ответственности работников за нарушения СМПК.

При разработке ЛНА следует учитывать необходимость краткого и ясного изложения текста для работников.

При утверждении ЛНА, руководство организации или уполномоченное лицо, должно обеспечить доступность ЛНА релевантными сотрудникам и их ознакомление с ними.

7.3. Механизмы контроля СМПК

Создание эффективных контрольных процедур, помогающих снизить вероятность реализации риска коррупции, должно основываться на результатах процесса Оценки рисков коррупции (см. п. ____ настоящего Стандарта).

Целям постоянного повышения эффективности контрольных процедур могут соответствовать:

- периодический мониторинг установленных контролей,
- меры по устранению первопричин нарушений, выявленных по результатам служебных расследований,
- обращения органов государственной власти,
- сообщения на единую горячую линию и прочие.

Контрольные процедуры должны помогать организации своевременно выявлять, предотвращать реализацию рисков коррупции.

Алгоритмы контрольных процедур должны предусматривать:

- полное покрытие процессов, подверженных коррупции,
- возможность получения независимого суждения в спорных ситуациях,
- наличие механизмов эскалации информации о нарушении контролей,

При разработке контрольных процедур следует избегать механизмов контроля, снижающих эффективность текущей деятельности организации.

7.4. Обучение работников СМПК

Для целей сохранения эффективности СМПК, организации следует разработать подход к своевременному и периодическому обучению работников, иных заинтересованных лиц о требованиях в области противодействия коррупции

Обучение работников должно учитывать функционал и должностные обязанности работников, а также уровень рисков коррупции в зоне ответственности работника.

Материалы обучения сотрудников должны своевременно обновляться в зависимости от изменения уровня рисков коррупции.

Организация должна разработать подход к хранению информации об обучении работников для целей предоставления заинтересованным лицам, в том числе по запросам уполномоченных государственных органов.

Разработка критериев надлежащего поведения сотрудников организации, поощряющих и стимулирующих внедрение и исполнение СМПК.

Обучение целесообразно проводить как для внешних (контрагентов, включая потенциальных), так и для внутренних (руководства разного уровня, включая высшее, представителей структурных и обособленных подразделений организации, представителей зависимых организаций) участников СМПК.

Обучение носит, как правило, плановый характер, инициируется ответственным подразделением (лицом) и по итогам имеет документированное подтверждение его проведения и результатов.

При формировании плана обучения учитываются:

результаты оценки рисков – в приоритетном порядке и (или) по углубленной программе обучение назначается работникам, должности которых имеют повышенные риски или они управляют более рисковыми бизнес-процессами;

итоги проверки уровня знаний работников и оценки эффективности системы противодействия коррупции в организации;

пожелания руководителей относительно обучения подчиненных им работников; периодичность обучения (обучение проводится не реже одного раза в три года).

Внеплановое обучение назначается:

вновь принятым работникам вне зависимости от должности;

работникам, переведенным на должности, которые имеют повышенные риски или они управляют более рисковыми бизнес-процессами;

по рекомендации внешнего аудитора или ответственного подразделения (лица);

в случае подтвержденного нарушения антикоррупционных требований или совершения коррупционного правонарушения.

Обучение по формам и способам различно и зависит от возможностей, особенностей структуры и приоритетов организации.

При формировании обучающих программ и материалов требуется учитывать особенности бизнес-процессов в организации, уровень вовлеченности работников в антикоррупционную деятельность в зависимости от занимаемых ими должностей. Названные условия учитываются и при выборе способа обучения (очные встречи, онлайн курсы, анимация, текстовые или визуальные материалы, деловые игры и др.).

Результативность обучающих мероприятий целесообразно оценивать посредством проверки знаний (входное и выходное тестирование, к примеру).

Универсальные обучающие материалы должны быть легко читаемыми и понимаемыми в различных целевых аудиториях.

Процесс обучения в организации следует регламентировать в ЛНА, в котором определить роль и функцию ответственного подразделения (лица), закрепив в их обязанности формирование плана обучения с контролем его исполнения, назначение обязательных для прохождения обучений, проверку уровня знаний в любых формах, а также ответственность всех работников за непрохождение назначенных обязательных обучающих мероприятий или неудовлетворительные результаты таких обучений.

Обучение, направленное во вне организации (или группы зависимых организаций) и выражающееся в любых его формах и видах, признается правовым антикоррупционным просвещением, направленным на формирование

антикоррупционного правосознания и этического поведения, строящегося на абсолютном неприятии коррупции в любых его проявлениях.

7.5. Мониторинг эффективности СМПК

Организации рекомендуется разработать и внедрить проведение периодического мониторинга эффективности СМПК. Мониторинг должен учитывать результаты оценки коррупционных рисков.

Результаты мониторинга должны анализироваться уполномоченными работниками для целей оценки эффективности установленных механизмов контроля, сохранения и повышения эффективности СМПК.

Выводы о результатах мониторинга должны изменять механизмы контроля, в случае выявления их неэффективности.

Информация о результатах мониторинга СМПК должна доводиться до заинтересованных лиц и органов управления организации.

7.6. Дополнительные меры по внедрению СМПК

Организация, внедрившая СМПК, может, помимо указанных выше, применять следующие дополнительные меры:

изучение и обмен лучшими практиками внедрение элементов СМПК, проведение внешнего аудита/ оценки состояния и эффективности СМПК, внедрение технологических решений для автоматизации бизнес-процессов (с присущими им контрольными процедурами) в целях минимизации коррупционных рисков, мониторинга, сбора отчетности и прочего.

8. Полномочия и ответственность участников СМПК

Работоспособность СМПК зависит от четкого и эффективного распределения полномочий между участниками внутренних процессов и мер ответственности за нарушение установленных в организации антикоррупционных требований.

8.1. Руководящий орган:

- определяет политику организации в области противодействия коррупции;
- осуществляет общий контроль за функционированием СМПК.

8.2. Высшее руководство:

- обеспечивает соответствие стратегических и оперативных целей организации законодательству, в том числе о противодействии коррупции;
- формирует в организации систему ценностей, направленную на обеспечение добросовестной работы организации;
- личным примером следует установленным ценностям и этическим нормам, проявляет нетерпимость к любым формам коррупционного поведения;
- назначает подразделения и лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- утверждает ЛНА в области противодействия коррупции;
- выделяет достаточные ресурсы для создания, разработки, внедрения, оценки, поддержания и улучшения СМПК;
- устанавливает требования к системе отчетности об эффективности функционирования СМПК;
- информирует руководящий орган о существенных нарушениях в области противодействия коррупции.

8.3. Ответственное подразделение (лицо) за профилактику коррупционных и иных правонарушений отвечает за функционирование в организации СМПК, включая следующее:

- подготовка и внедрение ЛНА, содержащих актуальные требования по соблюдению организацией требований законодательства;

- информирование и консультирование всех работников о требованиях по предупреждению коррупционных правонарушений;
- выявление, оценка и документирование коррупционных рисков;
- мониторинг действующего законодательства и своевременное приведение в соответствие ЛНА и СМПК;
- анализ и оценка эффективности СМПК, выявление необходимости корректирующих действий;
- создание системы отчетности для руководства;
- обеспечение открытости и прозрачности СМПК, предоставляет доступ иным контрольным функциям для проведения проверки;
- создание системы сообщения о проблемах и обеспечения их решения.

Осуществляет контроль за тем, чтобы:

- все работники организации были вовлечены в СМПК в пределах своих функций;
- все работники были ознакомлены с ЛНА по противодействию коррупции, на периодической основе проходят необходимое обучение;
- в организации были установлены показатели оценки эффективности мер по предупреждению коррупционных правонарушений и контрольной среды организации.

8.4. Руководитель самостоятельного структурного подразделения организации:

- поддерживает функционирование СМПК в вверенном ему структурном подразделении;
- обеспечивает соблюдение требований в области противодействия коррупции, в том числе подчиненными ему работниками;
- выявляет коррупционные риски в рамках своей функции и информирует о них ответственных за СМПК;
- интегрирует ценности организации и обязательства по соблюдению законодательных требований в существующую деловую практику и процедуры в своих сферах ответственности;
- посещает и поддерживает обучающие мероприятия по предупреждению коррупции, в том числе подчиненными ему работниками;
- стимулирует работников сообщать о любых нарушениях ЛНА, предотвращает любые формы преследования за такие сообщения;
- содействует в разрешении инцидентов и проверке сообщений о нарушении в установленных ЛНА случаях;
- обеспечивает реализацию корректирующих действий, рекомендованных ответственными за СМПК.

8.5. Работники организации:

- соблюдают требования в области противодействия коррупции;
- проходят обучение в рамках СМПК;
- сообщают о нарушениях норм антикоррупционного законодательства, ЛНА.

За неисполнение или нарушение антикоррупционных требований, в том числе установленных ЛНА организации, лица, виновные в их неисполнении или нарушение привлекаются к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, установленной российским законодательством.