**Меры по предупреждению коррупции
в поднадзорных организациях**

**Добрый день, уважаемые участники мероприятия!**

**Введение**

Высокая общественная опасность коррупции и ее распространенность в различных сферах общественной и государственной жизни определяют актуальность создания эффективной системы правовых, организационных, социальных, экономических, воспитательных и иных мер по противодействию распространению этого социального зла и минимизации его разрушающего воздействия на государство и его институты.

Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" помимо понятия «коррупции» дал определение, что такое «противодействие коррупции», т.е деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий, тем самым возложив обязанности по противодействию коррупции в том числе и на организации и физические лица.

Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции установлены ст. 13.3 данного закона, в котором сказано:

Организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, указаны на **слайде**.

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработаны методические материалы, посвященные обеспечению мер по противодействию коррупции в организациях. Данные документы направлены на создание единой методологической основы для оценки компаниями и правоприменительными органами внедряемых антикоррупционных мер.

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

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

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

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

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

**Антикоррупционная политика организации и система локальных актов по предупреждению коррупции**

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

Содержание антикоррупционной политики конкретной организации определяется особенностями деятельности организации.

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

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

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

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

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

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

Функции, возлагаемые на такие подразделения или сотрудников указаны на **слайде**.

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

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

**Оценка коррупционных рисков**

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

Примерный порядок оценки коррупционных рисков в организации представлен на **слайде.**

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

**Регулирование конфликта интересов**

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

В этой связи организациям рекомендуется разработать соответствующие политики, связанные с порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Перед организацией, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации. С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

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

1) наличие личной заинтересованности;

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

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

Ключевые элементы системы по предупреждению, выявлению и урегулированию конфликта интересов представлены на **слайде**.

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

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

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

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

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

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

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

**Стандарты и кодексы поведения**

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

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

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

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

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

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

**Антикоррупционный аудит отдельных операций и сделок**

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

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

Наличие “индикаторов коррупции” не означает, что обязательно имеет место коррупционное нарушение, однако дает основания для дополнительного анализа сделки. Примеры “индикаторов коррупции” представлены на **слайде.**

**Информирование, консультирование и обучение работников**

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

Кроме того, у работников должна быть возможность в случае необходимости получить совет по применению действующих локальных антикоррупционных актов организации в реальных жизненных ситуациях. В этой связи рекомендуется сформировать механизмы для обеспечения консультирования работников по вопросам предупреждения коррупции.

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

При организации обучения необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

**Каналы получения информации о возможных коррупционных правонарушениях**

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

а) работниками организации;

б) ее контрагентами.

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

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

Для обеспечения реальной возможности сообщать о коррупционных правонарушениях в организации должны быть созданы соответствующие доступные и конфиденциальные каналы обратной связи для работников и контрагентов: телефонная “горячая линия”, электронная приемная на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”, опубликованы контактные данные для направления сообщений в письменной форме.

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

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

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

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

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

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

**В заключение необходимо сказать, что**

Для противодействия коррупции недостаточно принятия нормативных актов и работы правоохранительных органов. Необходимы существенные изменения системы противодействия, введение новых структур и механизмов, которые среди прочего включают:

активное участие гражданского общества, создание и наделение полномочиями структур самоорганизации населения для борьбы с коррупцией;

взаимодействие правоохранительных органов, гражданского общества;

повышение ответственности всех причастных сторон.

**Благодарю за внимание.**