

Информация о необходимости принятия мер по предупреждению коррупции в организациях

В современных условиях, коррупция выступает одной из главных проблем Российской Федерации и барьером на пути ее социально-экономического развития. При этом коррупция наносит ущерб росту экономики и социальной стабильности государству, неся в себе угрозу национальной безопасности.

Высокая коррупционность государственных (муниципальных) органов власти и учреждений, а также должностных лиц вызывает недоверие граждан и общества в целом к государственным институтам, что влечет диспропорции в системе государственного (муниципального) управления.

Одной из основных задач государства в целях борьбы с коррупцией является ее предупреждение. Нормативных актов о противодействии коррупции достаточно много, но нет акта, устанавливающего систему антикоррупционных мер, которая должна быть в организациях.

В связи с этим Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации утверждены несколько рекомендаций для работодателей, в частности описаны меры по предупреждению коррупции в организациях.

В первую очередь Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации даны рекомендации о разработке и принятии антикоррупционной политики организации.

При разработке политики организациям необходимо учитывать свою форму собственности, организационно-правовую форму, отраслевую принадлежность, размер, структуру, географию деятельности, модель управления, специфику внутренних операций (например, закупки).

Разрабатывая антикоррупционную политику, изначально нужно понимать, какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работниками организации, каковы возможные способы или схемы их совершения и к каким последствиям они могут привести.

Для этого необходимо провести оценку коррупционных рисков. Процедура оценки может состоять из таких этапов:

- 1) идентификации коррупционных рисков - определения коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками данной организации. Особое внимание здесь следует уделить преступлениям, связанным с получением и дачей взятки, коммерческим подкупом, а для организаций с государственным участием - с неправомерным использованием работником своих полномочий в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или иных лиц либо в целях нанесения вреда другим лицам;

- 2) анализа коррупционных рисков - определения возможных способов совершения коррупционного правонарушения, круга лиц, которые могут быть вовлечены в его совершение;

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

Порядок оценки коррупционных рисков рекомендуется разработать и утвердить приказом руководителя организации с учетом ее специфики.

Такая оценка сама по себе не является мерой противодействия коррупции, но закладывает фундамент для принятия соответствующих мер. Результаты оценки коррупционных рисков должны быть основой при планировании антикоррупционных мер в организации и разработке локальных нормативных актов, касающихся этого вопроса.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить:

1. Непосредственно перед первоначальным внедрением системы мер предупреждения коррупции в организации.

2. В дальнейшем на регулярной основе либо в форме полной оценки коррупционных рисков в организации через определенные промежутки времени (например, каждые два-три года) либо в форме более длительных циклов.

3. При изменении существенных обстоятельств, таких как:

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

- выявление случаев совершения коррупционных правонарушений;

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

- изменение бизнес-процессов.

На официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации размещен пример заполнения карты коррупционных рисков организации, а также рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации (приложение 1). Предлагаем ознакомиться с данными документами для дальнейшего использования в работе.

Одним из важнейших инструментов предупреждения коррупции в организации является выявление и урегулирование конфликта интересов.

Конфликт интересов сам по себе не всегда приводит к негативным последствиям для организации, но создает большое количество рисков. Поэтому работодателям рекомендуется разработать свою политику, связанную с порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Основной задачей здесь является ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

Для того чтобы работники понимали, как понятие конфликта интересов соотносится с их повседневной трудовой деятельностью, работодателю стоит разработать перечень типовых ситуаций конфликта интересов с учетом специфики деятельности организации.

Конфликт интересов возникает при одновременном наличии следующих обстоятельств:

- 1) личной заинтересованности;
- 2) фактического наличия у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;
- 3) 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.

При квалификации ситуации в качестве конфликта интересов можно руководствоваться Методическими рекомендациями по вопросам привлечения к юридической ответственности за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов (приложение 2). Они размещены на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15>.

Чтобы предупредить конфликт интересов, нужно:

- проработать систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);
- внедрить проверочные процедуры при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов.

Выявление конфликта интересов может осуществляться на основании:

- декларирования работником наличия у него определенных (личных) интересов - может осуществляться при приеме на работу и в дальнейшем на регулярной основе (например, ежегодно) и (или) ситуативно (при возникновении определенных ситуаций);
- самостоятельного выявления ситуаций конфликта интересов подразделением (работниками), ответственным(и) за предупреждение коррупции в организации, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных.

Большое значение имеет обязательное самостоятельное декларирование интересов работниками. Причем оно может быть установлено не для всех работников, а только для тех, чьи должности связаны с коррупционными рисками. На всех работников следует распространить обязанность декларирования только в случае возникновения или возможного возникновения конфликта интересов.

Типовые формы для регулярного и ситуативного декларирования размещены на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015> (приложение 3).

Предлагаем ознакомиться с данной формой для дальнейшего использования в работе.

Урегулирование конфликта интересов может осуществляться посредством:

- усиления контроля исполнения работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
- отстранения работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;
- ограничения доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;
- перевода работника на другую работу как внутри структурного подразделения, так и в другое подразделение организации;
- предложения работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной конфликта интересов.

При разрешении имеющегося конфликта Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рекомендует выбирать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это реально необходимо или мягкие меры оказались недостаточно эффективными.

При разработке в организации системы мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов лучше всего разработать отдельное положение о регулировании конфликта интересов и утвердить его либо в качестве приложения к антикоррупционной политике организации, либо в качестве отдельного локального нормативного акта. В нем отражаются:

- цели и задачи его принятия;
- круг лиц, подпадающих под его действие;
- основные используемые понятия и определения (в том числе понятия «личная заинтересованность», «конфликт интересов», «связанные лица»);
- принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов в организации;
- действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления;
- порядок раскрытия конфликта интересов (декларирования);
- порядок рассмотрения деклараций и урегулирования конфликта интересов;
- меры ответственности.

К действиям работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов рекомендуется отнести следующие:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Процедуру раскрытия конфликта интересов следует утвердить локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников организации. Возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений целесообразно осуществлять в письменном виде. Первоначальное раскрытие можно предусмотреть в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Прием сведений (деклараций) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов следует поручить отдельным должностным лицам. Это могут быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за предупреждение коррупции, иные лица.

Предлагаем ознакомиться с обзором практики правоприменения в сфере конфликта интересов № 1 (письмо Минтруда России от 29.03.2018 № 18-0/10/П-2061), обзором практики правоприменения в сфере конфликта интересов № 2 (письмо Минтруда России от 03.09.2018 № 18-0/10/П-6179), обзором практики правоприменения в сфере конфликта интересов № 3 (приложение 4), а также обзором практики применения судами в 2014 - 2016 годах законодательства Российской Федерации при рассмотрении споров, связанных с наложением дисциплинарных взысканий за несоблюдение требований законодательства о противодействии коррупции (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016) (приложение 5).

Чтобы ограничить круг действий работника, которые могут привести к конфликту интересов, и затруднить осуществление или сокрытие имевших место коррупционных правонарушений, локальными нормативными актами рекомендуется установить для работников стандарты и кодексы поведения. Они также могут быть приложением к антикоррупционной политике либо самостоятельными локальными документами.

В стандарты следует включить положения, устанавливающие ряд правил поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации, а также ответственность за их нарушения.

Устанавливая ответственность работников, следует принимать во внимание, что в зависимости от занимаемой должности они в разной мере подвержены коррупционным рискам. И ответственность тоже должна быть разной.

При применении мер ответственности рекомендуется основываться на нескольких принципах:

- адекватности и соразмерности - санкции не должны быть чрезмерно мягкими или чрезмерно жесткими;
- неотвратимости и отсутствия избирательного подхода - санкции должны реально применяться на практике;
- детального анализа ситуаций возможного нарушения антикоррупционных стандартов - санкции должны применяться на основании результатов проверки, в ходе которой будет возможность выяснить обстоятельства возникшей спорной ситуации.

Закрепить стандарты лучше в едином документе, например кодексе деловой этики (кодексе поведения). Он может устанавливать как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Например, в сфере кадровой политики - принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или антикоррупционный стандарт, устанавливающий особенности работы в организации родственников при их прямой подчиненности друг другу.

Кроме этого, в стандартах рекомендуется уделить внимание:

1. Получению подарков сотрудниками организаций и дарению подарков от имени организации. Рекомендуется предусмотреть ответы на такие вопросы:

- что считать подарком - будут ли антикоррупционные стандарты распространяться только на материальные ценности или также на оказание различных услуг (оплату путешествий, питания в ресторанах, проживания в отелях и т.п.);

- получение каких подарков будет допускаться (в отдельных случаях подарки с низкой стоимостью не будут считаться коррупционными выплатами (например, полученные на мероприятиях блокноты, ручки, календари)?

2. Осуществлению работниками иной оплачиваемой деятельности и владению ценными бумагами. Так, наличие у работника в организации, в отношении которой он обладает определенными распределительными или управленческими полномочиями, ценных бумаг, на стоимость которых он косвенно может повлиять, принимая решения в пользу такой организации, вводит работника в ситуацию конфликта интересов. А работа по совместительству на организацию - партнера или конкурента может являться прикрытием для выплаты работнику под видом заработной платы вознаграждения за использование им своего положения в интересах данной организации.

3. Осуществлению спонсорской, благотворительной деятельности, взносам на политические цели, пожертвованиям политическим партиям. Подобные выплаты могут использоваться в качестве прикрытия коррупционных платежей, особенно в контексте взаимодействия организации с лицами, замещающими государственные или муниципальные должности,

государственными или муниципальными служащими, иными должностными лицами.

4. Использованию информации ограниченного доступа. В ходе исполнения трудовых обязанностей работник может получить доступ к информации ограниченного доступа и в определенных случаях разглашение или использование такой информации может принести работнику и (или) связанным с ним лицам существенную личную выгоду.

Министерство образования и науки Алтайского края просит сообщить о предпринятых мерах по предупреждению коррупции в учреждениях, в частности о:

- принятии антикоррупционной политики, доведении ее положений до работников и контрагентов организации, в том числе посредством размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии);

- проведении оценки коррупционных рисков;

- мерах по выявлению и урегулированию конфликта интересов (проработана ли система антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов; внедрены ли проверочные процедуры при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов; введена ли процедура декларирования работником наличия у него определенных (личных) интересов и т.д.);

- установлении для работников стандартов и кодексов поведения.

Также Министерством образования и науки Алтайского края разработана Памятка об ограничениях, запретах и обязанностях работников организаций, находящихся в ведении Министерства, установленных в целях противодействия коррупции (далее – «Памятка»). Предлагаем ознакомиться с данным документом.