|  |
| --- |
| **ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 20**  **от 27 ноября 2019 года**  **О противодействии коррупции**  **«Минтруд разработал рекомендации корпоративного поведения»**  В настоящее время в Российской Федерации антикоррупционные обязанности определены не только для госслужащих, но и для работников организаций и для организаций. На компании возлагается обязанность создания барьера на пути совершения коррупционных правонарушений путем реализации необходимых внутренних процедур и сотрудничества с правоохранительными органами. Национальный [план](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F664649971337229EEDC30CC3A998B0AA8656E3D4E0D8C98B9B2C06A9B57A351917B1C128FEFFC4DFAAE17F36429a3wEM) противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы одной из основных задач ставит "совершенствование мер по противодействию коррупции в сфере бизнеса, в том числе по защите субъектов предпринимательской деятельности от злоупотреблений служебным положением со стороны должностных лиц".  Основным законом, регулирующим отношения в этой сфере, является Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F664649971337228E8D932CF3A998B0AA8656E3D4E0D9E98E1BEC0688554A744C72A5Aa4w7M) от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции". В нем коррупция определяется как:  - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;  - совершение деяний, указанных в [подпункте "а"](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F664649971337228E8D932CF3A998B0AA8656E3D4E0D8C98B9B2C06A9B55A151917B1C128FEFFC4DFAAE17F36429a3wEM), от имени или в интересах юридического лица.  [Статьей 19.28](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722BEDD73CCA3A998B0AA8656E3D4E0D8C98B9B1C6689B5FF70B817F554780F1FE57E4A809F3a6w4M) КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за совершение коррупционного правонарушения поведения, развития внутреннего контроля и организации работы специализированных подразделений по противодействию коррупции.  В 2016 году в целях повышения качества корпоративного управления в акционерных обществах с государственным участием в части организации системы управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции Приказом Росимущества были утверждены Методические [рекомендации](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133732CECD936C73A998B0AA8656E3D4E0D8C98B9B2C06A9B55A251917B1C128FEFFC4DFAAE17F36429a3wEM) по организации управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции.  Таким образом, можно утверждать, что была создана правовая основа противодействия коррупции для внедрения в российских компаниях системы внутреннего антикоррупционного комплаенса. При разработке своей системы конкретные организации могли использовать антикоррупционные политики конкретных компаний, которые можно найти как в Интернете, так и в справочно-правовых базах.  Новые документы Минтруда для бизнеса  18 сентября 2019 года Минтруд России выпустил комплекс методических материалов с рекомендациями по внедрению в организациях антикоррупционных мер: [Рекомендации](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722AECD930C73A998B0AA8656E3D4E0D9E98E1BEC0688554A744C72A5Aa4w7M) по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации, [Информация](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722AECD835C83A998B0AA8656E3D4E0D9E98E1BEC0688554A744C72A5Aa4w7M) "Меры по предупреждению коррупции в организациях", [Памятка](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722AECD930C63A998B0AA8656E3D4E0D9E98E1BEC0688554A744C72A5Aa4w7M) "Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование". В них ведомство высказало свое мнение о том, как частный бизнес должен бороться с коррупцией по аналогии с госструктурами. Рекомендации подготовлены с учетом российского и зарубежного опыта. Основная задача этих документов - дать практические советы по выстраиванию антикоррупционной среды в компаниях.  Примечание. Как предупреждать коррупцию в организации  В [Информации](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722AECD835C83A998B0AA8656E3D4E0D9E98E1BEC0688554A744C72A5Aa4w7M) о мерах по предупреждению коррупции в организациях Минтруд выделил ряд ключевых инструментов, которые рекомендует внедрять организациям в целях эффективного предупреждения коррупции:  - разработать и принять антикоррупционную политику организации и кодекс корпоративной этики. Именно эти внутренние документы организационного уровня обеспечивают формирование контрольной среды, создают в хозяйствующем субъекте негативное отношение к коррупционному поведению и устанавливают управленческие механизмы "корпоративного" уровня, которые определяют цели, правила, нормы и принципы деятельности общества. Разрабатывать их лучше с привлечением всех заинтересованных подразделений, устраивая совещания и коллективные обсуждения проектов будущих документов. Нелишним будет ознакомить и остальных работников компании сначала с проектом, а затем и с финальным вариантом принятой антикоррупционной политики. Для этого Минтруд советует разместить документ на интранет-портале организации;  - определить в организации подразделения и (или) работников, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений. Крупным фирмам ведомство предлагает создать целый отдел, средним - назначить ответственным за коррупцию имеющееся подразделение (например, службу внутреннего аудита), а малым можно сделать "главным по коррупции" директора. Нанять отдельных людей, по мнению Минтруда, лучше, чем придать новые функции имеющимся работникам. В помощь организациям на сайте Минтруда размещено примерное положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственной корпорации (компании), публично-правовой компании;  - дать оценку коррупционным рискам (как это сделать, сказано в [Рекомендациях](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722AECD930C73A998B0AA8656E3D4E0D9E98E1BEC0688554A744C72A5Aa4w7M));  - выявлять и урегулировать конфликты интересов. В положении о конфликте интересов рекомендуется закрепить обязанность работников при принятии решений руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей. Работников фирмы, по мнению ведомства, надо заставить отчитываться о наличии личных интересов как при приеме на работу, так и потом на регулярной основе (например, ежегодно) и (или) ситуативно. Каждого работника надо "пробить" по различным базам - ЕГРЮЛ/ЕГРИП, ЕГРН и тому подобным. Процесс выявления конфликта интересов можно даже автоматизировать, полагает ведомство;  - установить для работников стандарты и кодексы поведения (антикоррупционные стандарты), например, в следующих сферах: получение и дарение подарков, незаконное вознаграждение; иная оплачиваемая деятельность и владение ценными бумагами; спонсорская, благотворительная деятельность, взносы на политические цели, пожертвования политическим партиям; использование информации ограниченного доступа, расходы на представительские цели. Допускается возложение большего количества антикоррупционных стандартов на тех, чьи должности связаны с высоким коррупционным риском. Например, им можно вменить представление декларации о конфликте интересов. При этом не должно быть двойного толкования, при котором на отдельных работников такие обязанности не распространяются;  - внедрить процедуру оценки добросовестности контрагентов; включить в договоры с деловыми партнерами антикоррупционную оговорку. Она обязывает контрагента следовать закону и кодексам этики, в противном случае другая сторона вправе отказаться от исполнения обязательств или потребовать возмещения убытков;  - проводить антикоррупционный аудит отдельных операций и сделок. Определенные коррупционные риски могут возникать и в процессах управления персоналом организации, в частности при распределении фондов оплаты труда и принятии решений о премировании работников, предупреждают чиновники. Риск коррупции сотрудники Минтруда рассмотрели в закупке товаров и услуг для нужд организации, получении и сдачи в аренду имущества, да и вообще в любой работе, которая предполагает финансирование сторонних юрлиц. Минтруд также описал "индикаторы коррупции" - сигналы опасности, свидетельствующие о готовящемся или уже совершенном преступлении. Это могут быть нерыночные условия сделки с контрагентом, различного рода ценовые отклонения при заключении сделок, большие ставки за комиссию, отсутствие факта оказания услуг, работа компании в стране с высоким уровнем коррупции, получение от госорганов существенных нерыночных преимуществ;  - информировать и консультировать работников и контрагентов о существующих локальных нормативных актах организации в сфере противодействия коррупции. Рекомендуется предусмотреть специальный раздел сайта организации (при его наличии), располагающийся в одном-двух кликах от главной страницы сайта. При его отсутствии или в параллель ведомство предлагает развешивать по всей фирме информационные стенды, посвященные борьбе с коррупцией. Также нельзя сбрасывать со счетов методические материалы (памятки, презентации, пособия, комиксы и тому подобное). Необходимо действовать одновременно во всех отделах по следующей схеме: информация об антикоррупционной политике передается директору, директор разъясняет нововведения руководителям отделов, и те доносят их до сотрудников. Для эффективного исполнения правил нужна система ответственности (например, можно сделать их выполнение обязательным условием получения премии и закрепить это в положении о премировании);  - проводить обучение работников организации по вопросам противодействия коррупции. Чаще всего тематические тренинги и семинары для работников касаются теории (например, юридической ответственности за нарушение антикоррупционных норм, разъяснения положений локальных нормативных актов, повторения порядка действий при выявлении факта коррупции). Однако не менее эффективно обучение сотрудников, в том числе в игровой форме: рассмотрение кейсов, проведение индивидуальных и коллективных мастер-классов и тому подобное. Например, можно распределить между участниками роли, раздать задачи и попросить урегулировать спорный вопрос в соответствии с действующей в компании антикоррупционной политикой;  - уделять внимание сведениям о замеченных случаях коррупции, предоставляемым работниками организации и ее контрагентами. Работникам можно вменить в обязанность мониторить различные источники информации (включая соцсети) с целью выискать признаки коррупционных нарушений со стороны коллег и сообщать руководству о найденном. Чтобы сотрудники могли предупреждать работодателя, стоит создать возможность анонимного сообщения: открыть горячую линию или форму для обращений на корпоративном портале, указано в [Рекомендациях](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722AECD930C73A998B0AA8656E3D4E0D8C98B9B2C06A9956A751917B1C128FEFFC4DFAAE17F36429a3wEM). Причем, по мнению ведомства, ложные доносы при благих намерениях должны быть безнаказанными;  - проводить в целях предупреждения коррупции процедуру внутреннего контроля ведения бухучета и составления бухгалтерской отчетности. Минтруд считает, что бухгалтерская документация - это основа для выведения на чистую воду таких нарушений, как составление неофициальной отчетности, подделка документов, запись несуществующих расходов, ликвидация или исправление первичной документации и отчетности. Бухгалтеры могут проверять экономическую обоснованность операций в сферах коррупционного риска - обмен деловыми подарками, знаки гостеприимства, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам и в других сферах. Такие операции могут рассматриваться в качестве "индикаторов коррупции". И, конечно, ведомство рекомендует бухгалтерам задумываться о вопросах легализации преступных доходов с учетом антиотмывочного законодательства. Напомним, что закон приписывает соответствующие обязанности "внешним" бухгалтерам (то есть обслуживающим организацию внешним бухгалтерским фирмам), а Минтруд, видимо, пытается распространить эти правила и на наемных внутренних бухгалтеров;  - обеспечить сотрудничество с правоохранительными органами и иными государственными органами в целях противодействия коррупции;  - участвовать в коллективных инициативах;  - проводить мониторинг эффективности реализации мер по предупреждению коррупции, осуществляемый как в рамках внутреннего аудита, так и в процессе прохождения внешней, независимой проверки или сертификации. Объектами мониторинга выступают как процедуры и процессы, так и внутренние антикоррупционные политики, кодексы и другие корпоративные документы. Оценить эффективность антикоррупционной политики можно с помощью аудита ее реализации - внутреннего и (или) внешнего. Внутренний аудит направлен на проверку реализации антикоррупционной политики компании, надежности и достоверности финансовой отчетности, а также на обеспечение соответствия деятельности организации требованиям закона и локальных нормативных актов организации. Обязанность его проведения лежит, как правило, на комплаенс-менеджере (или комплаенс-службе), который может привлекать для этой работы специалистов профильных отделов (бухгалтеров, юристов и других). Главной целью внешнего аудита является анализ соответствия системы комплаенс-контроля в компании требованиям национальных и международных регуляторов, а также передовым российским и зарубежным практикам. По результатам всех действий проводится итоговая оценка реализации антикоррупционной политики в организации: составляются отчетные материалы о проведенной работе, указываются достигнутые результаты, определяются способы совершенствования проводимых антикоррупционных мер. Полученная информация доводится до сведения руководства компании.  В [Рекомендациях](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722AECD930C73A998B0AA8656E3D4E0D8C98B9B2C06A9B54A651917B1C128FEFFC4DFAAE17F36429a3wEM) представлены общие подходы и основные особенности проведения оценки коррупционных рисков в организации. В частности, приводятся основные термины и определения, такие как коррупционное правонарушение, коррупционный риск, анализ коррупционного риска, коррупционная схема, индикатор коррупции.  В документе содержатся:  - подходы к предварительному определению наиболее коррупционноемких направлений деятельности организации;  - общий порядок оценки коррупционных рисков и подготовки к ее проведению;  - порядок описания бизнес-процессов, порядок анализа и ранжирования коррупционных рисков;  - рекомендации по разработке мер по минимизации коррупционных рисков;  - порядок оформления, согласования и утверждения результатов оценки коррупционных рисков.  При проведении оценки коррупционных рисков ведомство рекомендует дополнительно учитывать масштабы и специфику деятельности организации, а также уже применяющиеся подходы к оценке иных типов рисков. В связи с этим соответствующий порядок может корректироваться в зависимости от особенностей как в части отдельных положений, так и применительно к процессу оценки коррупционных рисков в целом.  Ведомство рекомендует выделить "критические точки" для каждого бизнес-процесса компании и составить сводное описание "критических точек" и возможных коррупционных правонарушений в каждой из этих точек.  Описание должно включать в себя:  - характеристику выгоды или преимущества, которые могут быть получены организацией или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;  - должности в организации, которые являются "ключевыми" для совершения коррупционного правонарушения;  - вероятные формы осуществления коррупционных платежей.  На основании результатов анализа коррупционных рисков формируются общий перечень выявленных коррупционных рисков, перечень должностей в организации, замещение которых связано с коррупционными рисками, проект плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков в организации.  В информационном банке "Деловые бумаги" СПС "Консультант" можно найти [План](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722AECD930C73A998B0AA8656E3D4E0D8C98B9B2C06A9951A451917B1C128FEFFC4DFAAE17F36429a3wEM) мероприятий по минимизации коррупционных рисков организации (Рекомендации Минтруда России от 19.09.2019).  Отметим, что оценка риска должна проводиться на регулярной основе и касается не только внутренней, но и внешней среды организации.  Памятка обязанностей работника  В памятке ведомство говорит о том, как закрепить обязанности, связанные с предупреждением коррупции, за работниками, как стимулировать сотрудников на участие в антикоррупционной работе.  Ведомство считает, что обязанность соблюдать положения утвержденной антикоррупционной политики и локальных нормативных актов организации в сфере предупреждения коррупции рекомендуется включить в трудовые договоры всех работников организации. Если такие условия есть в трудовом договоре, то работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2F66464997133722AEFD83CCE3A998B0AA8656E3D4E0D9E98E1BEC0688554A744C72A5Aa4w7M) РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.  Минтруд отмечает, что санкции должны применяться на основании результатов контрольных мероприятий. В связи с этим рекомендуется утвердить локальным нормативным актом организации порядок проведения служебных проверок - либо в отношении любых дисциплинарных проступков, либо в отношении непосредственно нарушений антикоррупционных стандартов.  Для работников можно установить как материальные стимулы (повышение зарплаты, премии, повышение в должности, подарки), так и нематериальные: грамоты, личное одобрение со стороны руководства и коллег, доступ к корпоративным наградам (например, программы обучения). Следует избегать таких критериев оценки эффективности работы, которые могут натолкнуть работника на нарушение (например, быстрое заключение договора может привести к пренебрежению внутренними процедурами, направленными на проверку делового партнера).  Рекомендуется выстроить систему вознаграждения и защиты работников, сообщивших о фактах коррупции. Провинившегося работника можно уволить или наказать, учитывая принципы:  - адекватности и соразмерности: санкции не должны быть чрезмерно мягкими или чрезмерно жесткими;  - неотвратимости: санкции рано или поздно должны быть применены на практике;  - контроля: санкции должны применяться на основании результатов контрольных мероприятий. |
|  | |