|  |
| --- |
|  **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 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 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", от имени или в интересах юридического лица.Статьей 19.28 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 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 бизнеса18 сентября 2019 года Минтруд России выпустил комплекс методических материалов с рекомендациями по внедрению в организациях антикоррупционных мер: Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации, Информация "Меры по предупреждению коррупции в организациях", Памятка "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 организацииВ Информации 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);- 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. 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 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 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 работникаВ 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 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. |
|  |