МОСКОВСКАЯ ДИРЕКЦИЯ ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Предупреждение коррупции в организациях транспортного комплекса Москвы

Учебно-методический комплекс

Москва
2022

Московская дирекция транспортного обслуживания

ISBN: 978-5-91615-182-4

Оглавление

I. Глоссарий 6
II. Программа учебно-методического комплекса «Предупреждение коррупции в организациях транспортного комплекса Москвы» 9
III. Учебно-методические материалы 12

Тема 1. Обязанность организаций принимать меры, направленные на предупреждение коррупции 12
1.1. Нормы международного права о противодействии коррупции в организациях 12
1.2. Противодействие коррупции в организациях по законодательству Российской Федерации 24
1.3. Антикоррупционная хартия российского бизнеса 33
1.4. Методическое обеспечение противодействия коррупции в организациях 36
1.5. Международные антикоррупционные конвенции 38
1.6. Перечень нормативных правовых актов Российской Федерации 38
1.7. Методические документы Минтруда России 39
1.8. Перечень рекомендованной литературы 40

Тема 2. Локальные нормативные акты 40
2.1. Антикоррупционная политика организации 44
2.2. Кодекс этики и служебного поведения 52
2.3. Положение о подарках и знаках делового гостеприимства 58
2.4. Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 63
2.5. Иные локальные нормативные акты 70
2.6. Перечень нормативных правовых актов, международных стандартов и иных документов 77
2.7. Перечень рекомендованной литературы 78

Тема 3. Ответственность за коррупционные правонарушения 82
3.1. Понятие коррупции и коррупционного правонарушения 82
3.2. Основные преступления коррупционной направленности 86
3.3. Административная ответственность организаций за непринятие мер по предупреждению коррупции (с примерами из практики) 89
3.4. Уголовная ответственность физических лиц за преступления коррупционной направленности (с примерами из практики) 98
3.5. Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения 102
3.6. Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонарушения (с примерами из практики) 110

3.7. Перечень нормативных правовых актов Российской Федерации 119
3.8. Перечень рекомендованной литературы 120

Тема 4. Антикоррупционный комплаенс. 120
4.1. Понятие комплаенса в организации (виды комплаенса) 120
4.2. Базовые принципы антикоррупционной работы (антикоррупционного комплаенса) 125
4.3. Определение ответственного подразделения (ответственных лиц), их функционал. Комплаенс-офицер и антикоррупционная политика 129
4.4. Антикоррупционные комплаенс-процедуры. 133
4.5. Построение комплаенс-культуры в организации. Этапы разработки и внедрения комплаенс-программы 136
4.6. Обучение работников организации (тематические тренинги, семинары, обучение в игровой форме посредством рассмотрения кейсов, индивидуальные и коллективные мастер-классы и т.п.) 140
4.7. Комплаенс-аудит (внутренний и/или внешний) и оценка результатов проведенной работы 142
4.8. Нормативно-правовые акты и антикоррупционные стандарты 144
4.9. Перечень рекомендованной литературы 144
4.10. Методические рекомендации. 145
4.11. Зарубежные нормативные правовые акты и материалы к ним. 146

Тема 5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов 146
5.1. Определения понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» в законодательстве Российской Федерации 146
5.2. Квалифицирующие признаки конфликта интересов исходя из определения, предусмотренного статьей 10 Федерального закона «О противодействии коррупции» 147
5.3. Выявление конфликта интересов и скрытой аффилированности 151
5.4. Типичные случаи конфликта интересов и меры предотвращения и урегулирования (с примерами из практики) 158
5.5. Ключевые элементы урегулирования конфликта интересов 162
5.6. Перечень нормативных правовых актов 165
5.7. Перечень локальных нормативных актов и иных документов АНО «МДТО». 167
5.8. Перечень рекомендованной литературы 168

Тема 6. Оценка коррупционных рисков. 169
6.1. Подходы к предварительному определению наиболее коррупционноемких направлений деятельности. 171

6.2. Общий порядок оценки коррупционных рисков 173
6.3. Описание бизнес-процессов 174
6.4. Идентификация, анализ и ранжирование коррупционных рисков 179
6.5. Разработка мер по минимизации коррупционных рисков 186
6.6. Перечень нормативных правовых актов и стандартов 191
6.7. Перечень рекомендованной литературы 191
6.8. Методические рекомендации 191
6.9. Документы органов власти и примеры локальных нормативных актов организаций 192

Приложение 1 193

Приложение 2 195

Приложение 3 206

I. Глоссарий

АНО «МДТО»	Автономная некоммерческая организация «Московская дирекция транспортного обслуживания»
АПК РФ	Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ
Бизнес-процесс	Регулярно повторяющаяся последовательность действий, при выполнении которых используются ресурсы и создается ценность для потребителя, выдается нужный ему результат
Вероятность	Степень (мера) неопределенности того, что событие, влияющее на достижение целей, произойдет в определенный период времени
Владелец коррупционного риска	Владелец группы процессов (процесса, подпроцесса, процедуры, операции) или иной руководитель не ниже уровня руководителя структурного подразделения организации, в сфере деятельности которых может возникнуть коррупционный риск, а также ответственные за разработку и осуществление мероприятий по управлению коррупционным риском, последующий мониторинг коррупционного риска
ГК РФ	Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ
ГПК РФ	Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ
ГРЕКО	Группа государств по борьбе с коррупцией; международная организация, созданная Советом Европы в 1999 г.
Источник риска	Элемент, который по отдельности или в сочетании с другими может приводить к возникновению риска
КоАП РФ	Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ
Комплаенс	Обеспечение соответствия деятельности компании нормам и правилам ведения бизнеса

Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)
Коррупция	(а) 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 третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; (б) Совершение деяний, указанных в подпункте «а», от имени или в интересах юридического лица
Коррупционный риск	Негативное явление, предполагающее возможность совершения работником организации, а также иными лицами от имени или в интересах организации коррупционного правонарушения
КПК ООН	Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции 2003 г. (UN Convention against corruption, 2003)
Критическая точка процесса	Подпроцесс, процедура, операция, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений, и которые, как правило, совпадают с точками процесса, обязательными для установления контрольных процедур
Матрица (реестр) коррупционных рисков процесса	Справочный вспомогательный документ, содержащий сводное описание критических точек процессов, возможных коррупционных правонарушений и принятых профилактических мер
Митигация	Снижение вероятности наступления рискового события и минимизация последствий его возможного наступления
МСП	Субъекты малого и среднего предпринимательства

Оценка коррупционных рисков	Определение конкретных процессов и деловых операций, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками корпорации или ее организации коррупционных и иных правонарушений
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
Последствие риска	Результат события, влияющий на цели
Риск	Вероятное событие, оказывающее влияние на достижение целей
РСПП	Российский союз предпринимателей и промышленников
СНГ	Содружество Независимых Государств
Стратегия управления рисками	Приоритеты и долгосрочные высокоуровневые решения в области управления рисками
Противодействие коррупции	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: а) по предупреждению коррупции, в том числе выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); в) по минимизации и/или ликвидации последствий коррупционных правонарушений.
Событие	Возникновение или изменение ряда значимых обстоятельств
Карта рисков («тепловая карта»)	Инструмент наглядного представления рисков организации с их ранжированием по вероятности наступления и степени ущерба
РГ	Российская газета
РФ	Российская Федерация
УК РФ	Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ

Указ Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065	Указ Президента РФ от 21.09.2009 № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению»
Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ	Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
Федеральный закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ	Федеральный закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»
Федеральный закон от 21.11.2011 № 329-ФЗ	Федеральный закон от 21.11.2011 № 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции»

II. Программа учебно-методического комплекса «Предупреждение коррупции в организациях транспортного комплекса Москвы»

1. Целью реализации программы учебно-методического комплекса «Предупреждение коррупции в организациях транспортного комплекса является совершенствование и обновление профессиональной компетенции работников организаций транспортного комплекса г. Москвы при решении задач по противодействию коррупции.

В концентрированном виде данная цель должна материализовываться путем формирования антикоррупционного поведения работников, негативного отношения к коррупции, повышения мотивации к профилактике проявлений коррупции; получения служащими необходимых знаний, умений и навыков, способствующих грамотному толкованию, исполнению и соблюдению обязанностей, требований, запретов и ограничений, установленных в целях противодействия коррупции в организациях транспортного комплекса.

2. Для достижения указанной цели в рамках реализации учебно-методического комплекса должны решаться следующие задачи:

— дать необходимую совокупность знаний об обязанности организаций принимать меры по предупреждению коррупции, правовых основах такой деятельности, видах юридической ответственности за коррупционные правонарушения, стандартах антикоррупционного поведения;

— сформировать у слушателей правовое антикоррупционное мышление; потребность в противодействии коррупции и ее неприятие как средства достижения личных либо корпоративных целей;

— обучить слушателей навыкам применения технологий предупреждения коррупции, включая антикоррупционный комплаенс, предотвращение и урегулирование конфликта интересов, а также оценку коррупционных рисков.

3. Тематический план программы

№ темы / № раздела	Наименование темы / раздела
1	Обязанность организаций принимать меры, направленные на предупреждение коррупции (8 академических часов; ак. ч.)
1.1	Нормы международного права о противодействии коррупции в организациях (2 ак. ч.)
1.2	Противодействие коррупции в организациях по законодательству Российской Федерации (2 ак. ч.)
1.3	Антикоррупционная хартия российского бизнеса (2 ак. ч.)
1.4	Методическое обеспечение противодействия коррупции в организациях (2 ак. ч.)
2	Локальные нормативные акты (10 ак. ч.)
2.1	Антикоррупционная политика организации (2 ак. ч.)
2.2	Кодекс этики и служебного поведения (2 ак. ч.)
2.3	Положение о подарках и знаках делового гостеприимства (2 ак. ч.)
2.4	Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (2 ак. ч.)
2.5	Иные локальные нормативные акты (2 ак. ч.)
3	Ответственность за коррупционные правонарушения (10 ак. ч.)
3.1	Понятие коррупции и коррупционного правонарушения (2 ак. ч.)
3.2	Основные преступления коррупционной направленности (2 ак. ч.)
3.3	Административная ответственность организаций за непринятие мер по предупреждению коррупции (с примерами из практики) (2 ак. ч.)
3.4	Уголовная ответственность физических лиц за преступления коррупционной направленности (с примерами из практики) (2 ак. ч.)
3.5	Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения (1 ак. ч.)
3.6	Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонарушения (с примерами из практики) (1 ак. ч.)
4	Антикоррупционный комплаенс (12 ак. ч.)
4.1	Понятие комплаенса в организации (виды комплаенса) (2 ак. ч.)
4.2	Базовые принципы антикоррупционной работы (антикоррупционного комплаенса) (2 ак. ч.)
4.3	Определение ответственного подразделения (ответственных лиц), их функционал. Комплаенс-офицер и антикоррупционная политика (2 ак.ч.)
4.4	Антикоррупционные комплаенс-процедуры (2 ак. ч.)
4.5	Построение комплаенс-культуры в организации. Этапы разработки и внедрения комплаенс-программы (2 ак. ч.)
4.6	Обучение работников организации (тематические тренинги, семинары, обучение в игровой форме посредством рассмотрения кейсов, индивидуальные и коллективные мастер-классы и т.п.) (2 ак.ч.)
5	Предотвращение и урегулирование конфликта интересов (10 ак. ч.)
5.1	Определения понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» в законодательстве Российской Федерации (2 ак. ч.)
5.2	Квалифицирующие признаки конфликта интересов исходя из определения, предусмотренного статьей 10 Федерального закона «О противодействии коррупции» (2 ак. ч.)

5.3	Выявление конфликта интересов и скрытой аффилированности (2 ак. ч.)
5.4	Типичные случаи конфликта интересов и меры предотвращения и урегулирования (с примерами из практики) (2 ак. ч.)
5.5	Ключевые элементы урегулирования конфликта интересов (2 ак. ч.)
6	Оценка коррупционных рисков (10 ак. ч)
6.1	Подходы к предварительному определению наиболее коррупционноемких направлений деятельности (2 ак. ч.)
6.2	Общий порядок оценки коррупционных рисков (2 ак. ч.)
6.3	Описание бизнес-процессов (2 ак. ч.)
6.4	Идентификация, анализ и ранжирование коррупционных рисков (2 ак. ч.)
6.5	Разработка мер по минимизации коррупционных рисков (2 ак. ч.)

Общая трудоемкость обучения составляет 72 академических часа, включая 60 условно аудиторных часов* (лекции + семинарские занятия), 8 часов самостоятельной работы (изучение нормативной правовой базы, рекомендованных публикаций и методического обеспечения), 4 часа (тестирование).

III. Учебно-методические материалы

Тема 1. Обязанность организаций принимать меры, направленные на предупреждение коррупции

1.1. Нормы международного права о противодействии коррупции в организациях

На протяжении длительного времени коррупция считалась неизбежной и даже полезной в развивающихся странах в той мере, в какой она удешевляла производство, облегчала и ускоряла деловые операции, обеспечивала транснациональным корпорациям доступ на рынки развивающихся государств.

* Форма обучения определяется при наборе группы слушателей и фиксируется с заказчиками в договорах на оказание образовательных услуг с учетом санитарно-эпидемиологической обстановки.

Лишь ко второй половине 1990-х годов коррупция перестала рассматриваться как движущая сила экономики и начала рассматриваться в качестве препятствия для социально-экономического развития.

На рубеже XX–XXI вв. активно формируется международное правовое регулирование противодействия коррупции, а также множество стандартов в смежных областях, в том числе в области борьбы с отмыванием денег и бухгалтерского учета.

В международно-правовых актах содержатся базовые и специальные антикоррупционные стандарты. По своему правовому воздействию они различаются и могут иметь как юридически обязательный, так и рекомендательный характер. Международные антикоррупционные стандарты также дифференцируются в зависимости от количества государств-участников соответствующих международных договоров (глобальные, региональные, двусторонние и т.д.), а также от специфики их содержания.

Наряду с международными договорами международно-правовые ориентиры в сфере противодействия коррупции задаются международными актами рекомендательного характера, действующими в рамках Содружества Независимых Государств, Организации Договора о коллективной безопасности, Совета Европы и т.д.

В настоящее время Российская Федерация является участницей:

— универсальных международных договоров (Конвенции ООН против транснациональной организованной преступности 2000 г. и КПК ООН);

— региональных международных договоров (Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию 1999 г. и Конвенции ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок 1997 г.);

— двусторонних международных договоров (например, Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о повышении эффективности сотрудничества в сфере борьбы с коррупцией от 25 декабря 2013 г. и др.)

Универсальные и региональные международные организации (ООН, Совет Европы, ГРЕКО, ОЭСР, СНГ и др.) провели обширную работу по формированию международных антикоррупционных стандартов, направленную в том числе и на создание международно-правовых основ

противодействия коррупции в сфере бизнеса. Результатом этой деятельности стало принятие целого свода международных документов как обязательного, так и рекомендательного характера.

Россия участвует в иных международных договорах в антикоррупционной сфере, в частности в рамках таких международных организаций, как СНГ и Шанхайская организация сотрудничества (ШОС).

Нормы международного права о противодействии коррупции в организациях.

1) *КПК ООН* представляет собой основополагающее универсальное международное соглашение в рассматриваемой сфере. Это всеобъемлющий документ, охватывающий самые передовые правила и процедуры; его принятие ознаменовало собой новую эру в истории международной борьбы с коррупцией.

На сегодняшний день участниками КПК ООН является большинство (более 174) государств земного шара. Эта универсальная конвенция содержит в себе важнейший международный антикоррупционный стандарт, на основе и с учетом которого развиваются региональные и двусторонние международные механизмы.

КПК ООН оперирует терминами «публичное должностное лицо», «иностранное публичное должностное лицо», «должностное лицо публичной международной организации», «имущество», «доходы от преступления», «приостановление операций», «конфискация», «основное правонарушение», «контролируемая поставка».

Согласно Конвенции, каждое государство-участник в соответствии с основополагающими принципами своей правовой системы разрабатывает и осуществляет или проводит эффективную и скоординированную политику противодействия коррупции, способствующую участию общества и отражающую принципы правопорядка, надлежащего управления публичными делами и публичным имуществом, честности и неподкупности, прозрачности и ответственности.

Согласно КПК ООН, все государства-участники в соответствии с основополагающими принципами своего внутреннего законодательства принимают меры, направленные на предупреждение коррупции в частном секторе (ст. 12)[1].

[1] Эти меры должны способствовать усилению стандартов бухгалтерского учета и аудита в частном секторе и в надлежащих случаях установлению эффективных, соразмерных и оказывающих сдерживающее воздействие гражданско-правовых, административных или уголовных санкций за несоблюдение таких мер.

Первым в иерархии направлений принятия мер противодействия коррупции, адресованных частному сектору, КПК ООН называет содействие сотрудничеству между правоохранительными органами и соответствующими частными организациями. Данный акцент сделан не случайно. Выполнение данной меры противодействия коррупции позволяет не допустить замыкания проблемы противоборства корпоративной коррупции внутри компаний. В противном случае бизнес-структуры не будут реально заинтересованы в раскрытии соответствующей информации.

Кроме того, взаимодействие с правоохранительными органами позволяет избежать ответственности и репутационных издержек, поскольку действия по изобличению участников подкупа, осуществляемые с ведома и под контролем правоохранительных органов, не образуют состава коррупционных правонарушений.

Вторым направлением принятия антикоррупционных мер, адресованных государствам, является содействие разработке стандартов и процедур, предназначенных для обеспечения добросовестности в работе соответствующих частных организаций[2].

Представляется, что указанные стандарты и процедуры должны находить свое отражение не только в нормах национального законодательства и верхнеуровневых корпоративных документах (антикоррупционной политике, этических кодексах), но и во всех бизнес-процессах компании (продвижение товаров, корпоративные закупки, кадровая политика и т.д.).

Третье направление реализации антикоррупционных мер заключается в содействии обеспечению прозрачности в деятельности частных организаций, включая в надлежащих случаях мероприятия по идентификации юридических и физических лиц, причастных к созданию корпоративных орга-

[2] Данные меры включают кодексы поведения для правильного, добросовестного и надлежащего осуществления деятельности предпринимателями и представителями всех соответствующих профессий и предупреждения возникновения коллизии интересов, а также для поощрения использования добросовестной коммерческой практики в отношениях между коммерческими предприятиями и в договорных отношениях между ними и государством.

низаций и управлению ими. С точки зрения противодействия коррупции, очень важно, чтобы физические лица — бенефициарные владельцы — были известны и несли ответственность перед государством и инвесторами за коррупционные практики, осуществляемые по их указанию. Не менее важным фактором представляется заинтересованность этих лиц в недопущении проявлений коррупции в подконтрольных им организациях.

Предупреждение злоупотреблений процедурами, регулирующими деятельность частных организаций, включая процедуры, касающиеся субсидий и лицензий, предоставляемых публичными органами для осуществления коммерческой деятельности, является четвертым направлением принятия антикоррупционных мер, адресованных КПК ООН частному сектору. Для государства недопустима ситуация, в рамках которой средства, выделяемые в целях государственной поддержки развития бизнеса, расходуются нецелевым способом. В этой связи государства-участники Конвенции должны обеспечивать постоянный контроль за использованием таких средств, а в случае проявлений коррупции — возвращение этих средств в бюджеты соответствующих уровней.

Пятым направлением принятия антикоррупционных мер является предупреждение возникновения коллизии интересов. Предупреждение такого конфликта осуществляется путем установления ограничений в надлежащих случаях и на разумный срок в отношении профессиональной деятельности бывших публичных должностных лиц или в отношении работы публичных должностных лиц в частном секторе после их выхода в отставку или на пенсию.

Принятие на работу в организации частного сектора бывших государственных и муниципальных служащих должно осуществляться с соблюдением определенных процедур. В тех случаях, когда деятельность или работа указанных должностных лиц прямо связаны с функциями, которые такие публичные должностные лица выполняли в период их пребывания в должности или за выполнением которых они осуществляли надзор, возникают коррупционные риски. Эти риски заключаются в том, что прием на работу в организацию частного сектора может рассматриваться в качестве коррупционного вознаграждения за решения, принимаемые публичным должностным лицом на государственной или муниципальной службе.

Шестым направлением принятия антикоррупционных мер, предусмотренных КПК ООН, является обеспечение того, чтобы частные организации с учетом их структуры и размера обладали достаточными механизмами внутреннего аудиторского контроля. При этом возможности такого контроля должны использоваться для оказания помощи в предупреждении и выявлении коррупционных деяний, так чтобы счета и требуемые финансовые ведомости таких частных организаций подлежали применению надлежащих процедур аудита и сертификации.

КПК ООН предусматривает запрещение следующих действий, осуществляемых в целях совершения любого из преступлений, признанных таковыми в соответствии с данной Конвенцией: создание неофициальной отчетности; проведение неучтенных или неправильно зарегистрированных операций; ведение учета несуществующих расходов; отражение обязательств, объект которых неправильно идентифицирован; использование поддельных документов; намеренное уничтожение бухгалтерской документации ранее сроков, предусмотренных законодательством.

Наряду с принятием этических норм и правил поведения в отношении представителей государственного сектора, создание инфраструктуры антикоррупционной этики[3] требует внедрения соответствующих этических норм и правил в компаниях, к числу которых следует отнести следующие меры:

— внедрение кодекса этики и должностного поведения;

— обеспечение профессиональной подготовки для обеспечения того, чтобы персонал компании обладал знаниями и навыками для применения правил;

— четкое руководство (в том числе примерное руководство);

— функционирующий обеспечительный механизм, предусматривающий в случае необходимости применение мер принуждения.

В кодексах этики должно быть четко и недвусмысленно указано, какое поведение является приемлемым, а какое недопустимым, и даны четкие указания, как действовать в ситуации конфликта интересов, например,

[3] Абузярова Н.А., Залоило М.В., Кузнецов В.И., и др. Антикоррупционная этика и служебное поведение: научно-практич. пособие / под ред. И.И. Кучерова, А.М. Цирина. М.: ИНФРА-М: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2018. 124 с.

когда предлагается подарок или иные выгоды и преимущества, в том числе в рамках демонстрации гостеприимства.

В целях создания инфраструктуры антикоррупционной этики и в соответствии с требованиями КПК ООН многие страны ввели системы раскрытия информации, которые ориентированы на внешние интересы государственных должностных лиц и облегчают урегулирование конфликтов интересов. Ключевым инструментом урегулирования ситуаций конфликта интересов является обязательное (в том числе и в письменной форме) раскрытие информации о конфликте интересов непосредственному руководителю или назначенному должностному лицу или органу.

КПК ООН обеспечивает развитие стран, получающих важные новые инструменты для возвращения преступно нажитых активов. Для частных компаний Конвенция подчеркивает глобализацию стандартов борьбы с коррупцией и необходимость иметь собственные программы по предотвращению коррупционных практик, отвечающие глобальному антикоррупционному стандарту, содержащемуся в данной Конвенции.

Совет Европы разработал ряд многоаспектных правовых документов, касающихся таких отдельных вопросов противодействия коррупции, как криминализация коррупции в государственном и частном секторах, ответственность и компенсация за ущерб, причиненный коррупцией, поведение государственных должностных лиц и финансирование политических партий. Эти документы направлены на расширение возможностей государств по борьбе с коррупцией как на национальном, так и международном уровне[4].

[4] Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию ETS N 173 (Страсбург, 27 января 1999 г.). URL: https://base.garant.ru/2560783/);
Дополнительный протокол к Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию ETS N 191 (Страсбург, 15 мая 2003 г.). URL: https://base.garant.ru/4084828/;
Конвенция о гражданско-правовой ответственности за коррупцию ETS N 174 (Страсбург, 4 ноября 1999 г.). URL: https://base.garant.ru/4089549/;
Конвенция Совета Европы об отмывании, выявлении, изъятии и конфискации доходов от преступной деятельности и о финансировании терроризма (CETS N 198) (Варшава, 16 мая 2005 г.). URL: https://base.garant.ru/2570351/.

2) *Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности от 15 ноября 2000 г.* является основным международным инструментом в борьбе с транснациональной организованной преступностью и свидетельствует о признании государствами-членами серьезности создаваемых ею проблем, а также о необходимости укрепления и развития тесного международного сотрудничества в целях решения этих проблем.

Конвенция направлена на снижение экономической целесообразности коррупционного поведения и предусматривает криминализацию не только преступлений коррупционной направленности, но также и отмывания денег. За финансовыми потоками необходимо следовать, пересекая границы вплоть до конечного выгодоприобретателя. Данный подход придает экономический смысл преследованию коррупционных преступников.

Статья 7 «Меры по борьбе с отмыванием денежных средств» рассматриваемой Конвенции предусматривает, что физические лица и коммерческие организации должны сообщать о трансграничных переводах значительных объемов наличных денежных средств и передачах соответствующих оборотных инструментов.

Согласно рассматриваемой Конвенции, государства обязуются криминализировать преступления, совершенные организованными преступными сообществами; покончить с преступлениями, связанными с отмыванием денег; ускорить и расширить процедуру выдачи преступников; защитить свидетелей, дающих показания против преступных группировок; укрепить сотрудничество для розыска и преследования подозреваемых.

3) Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию 1999 г. провозгласила, что коррупция является непосредственной угрозой для верховенства закона, демократии, прав человека. Она подрывает принципы надлежащего управления[5], справедливости и социальной справедливости; искажает конкуренцию; тормозит экономическое раз-

[5] Надлежащее корпоративное управление (good corporate governance, CG) — это новая концепция управления, которая не имеет в русском языке точного эквивалента. URL: https://www.pearse-trust.ie/blog/bid/108866/the-core-principles-of-good-corporate-governance (дата обращения: 16.11.2021).

витие; ставит под угрозу стабильность демократических институтов и моральных устоев общества[6].

В соответствии со статьей 18 данной Конвенции каждая Сторона обеспечивает, чтобы в отношении юридических лиц, привлеченных к ответственности в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 18, применялись эффективные соразмерные и сдерживающие уголовные или неуголовные санкции, в том числе финансового характера. Установление санкций необходимо для того, чтобы юридические лица могли быть привлечены к ответственности в связи с совершением уголовных правонарушений, совершенных в их интересах каким-либо физическим лицом, действующим в своем личном качестве или в составе органа юридического лица и занимавшим руководящую должность в юридическом лице в процессе выполнения представительских функций от имени юридического лица; или осуществления права на принятие решений от имени юридического лица; или осуществления контрольных функций в рамках юридического лица, а также в связи с участием такого физического лица в вышеупомянутых правонарушениях в качестве соучастника или подстрекателя.

Важную роль в борьбе со взяточничеством в международном бизнесе отводится ОЭСР, которая видит в этом средство для укрепления социально-экономического развития, сокращения бедности и укрепления доверия к рынкам. Краеугольным камнем своих усилий в этом направлении ОЭСР рассматривает Конвенцию по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц в международных коммерческих сделках.

4) Конвенция ОЭСР о борьбе с подкупом иностранных должностных лиц в международных коммерческих сделках 1997 г. устанавливает юридически обязательные стандарты для криминализации подкупа иностранных публичных должностных лиц в международных коммерческих сделках и предусматривает целый ряд соответствующих мер. В работе над

[6] Конвенция направлена на скоординированную криминализацию большого числа коррупционных деяний. Она также предусматривает дополнительные меры уголовного права и более эффективное международное сотрудничество по уголовному преследованию за коррупционные преступления. Конвенция открыта для присоединения государств, не являющихся ее членами. Реализация данной конвенции контролируется Группой государств против коррупции (GRECO). Как только государства, которые еще не являются членами GRECO, ее ратифицируют, то автоматически станут его членами. Конвенция имеет широкий охват и дополняет существующие правовые документы.

положениями данной Конвенции учитывался опыт правового регулирования США, в частности положения закона США о зарубежной коррупции (FCPA) 1977 г., который был первым национальным законодательным актом, устанавливающим уголовную ответственность за коррупцию иностранных должностных лиц и экстерриториальную юрисдикцию в отношении коррупционных деяний.

Конвенция ОЭСР — первый и единственный международный антикоррупционный инструмент, ориентированный на «сторону предложения» незаконного вознаграждения. Так, данная Конвенция предусматривает уголовную ответственность руководителей коммерческих организаций. Согласно Конвенции, каждое государство-член ОЭСР принимает необходимые меры, позволяющие установить:

— уголовную ответственность руководителей коммерческих организаций или лиц, уполномоченных принимать решение или осуществлять контроль за коммерческой организацией, в соответствии с принципами, определенными национальным законодательством, в случае совершения актов коррупции лицом, имеющим полномочия действовать от имени коммерческой организации;

— ответственность юридических лиц за подкуп иностранных должностных лиц, при этом характер и степень ответственности физических и юридических лиц должны быть сопоставимы с наказанием, назначаемым таким лицам, виновным в подкупе должностных лиц государства-участника Конвенции ОЭСР;

— обязательство осуществления в соответствии с национальным законодательством судебного преследования физических и юридических лиц, совершивших подкуп иностранных должностных лиц как на территории страны, так и за границей.

Кроме того, Конвенция ОЭСР требует принятия таких мер, чтобы сумма взятки и доходы от подкупа иностранного должностного лица или имущество, стоимость которого соответствует указанным доходам, подлежали изъятию или конфискации, или принятие финансовых санкций, обеспечивающих соразмерный эффект.

Следует отметить, что Конвенция ОЭСР предполагает механизм реализации, характерный для других договоров в сфере противодействия коррупции. Международные акты не могут автоматически запрещать

коррупционное поведение, даже при наличии процедуры ратификации. Государства-участники соответствующих международных соглашений должны разработать и принять свои национальные законы в целях криминализации коррупционных правонарушений и механизмов борьбы с ними. Таким образом, международно-правовой документ содержит в себе определенный «шаблон», который может быть воспринят подписавшими его государствами по аналогии с «мягким правом». Если внутренние нормативные акты не будут разработаны, другие государства, используя механизмы мониторинга, могут настаивать на том, чтобы подписавшие Конвенцию ОЭСР страны приняли соответствующие меры.

Рекомендации ОЭСР предусматривают формирование культуры транспарентности в предпринимательской деятельности в целях предупреждения и выявления случаев транснациональной коррупции. В дополнение к надзору за бухгалтерской отчетностью, упомянутой в Конвенции, ОЭСР рекомендует создать программу «внутреннего контроля, этики и комплаенса», основанную на «руководящих принципах наилучшей практики», и поддерживать систему независимого внешнего аудита. Правительства могут требовать поддержания механизмов соблюдения для участия в государственных закупках (концессии, торгах) или доступа к программам финансирования и государственного кредитования.

ОЭСР ведет интенсивную работу по детализации и обновлению антикоррупционных механизмов на основе мягкого права. Кроме того, договор ОЭСР обеспечивает более развитый механизм оценки, чем Конвенция ООН 2003 г. Благодаря давлению, оказываемому указанной процедурой оценки, ряд стран реформировали свое антикоррупционное законодательство под влиянием рекомендаций ОЭСР. Официальная позиция ОЭСР заключается в том, что обе конвенции дополняют друг друга. Плюрализм правовых источников, присущий международному праву, является позитивным аспектом, поскольку он допускает множественность национальных практик.

Подписавшие и ратифицировавшие рассматриваемую Конвенцию ОЭСР государства способствовали проведению национальных правовых реформ в целях сдерживания практики коррупции в международном бизнесе. Такой динамический подход Конвенции ОЭСР к борьбе с подкупом иностранных должностных лиц создает форум для диалога между

различными национальными регуляторами, одновременно заставляя государства исполнять договор и принимать практические меры.

КПК ООН признает, что государства в одиночку не могут бороться с коррупцией. Компании явно играют важную роль в качестве союзников соответствующих органов власти. Именно поэтому Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН) разработало практическое руководство, в котором отражены различные шаги компании в принятии мер по предотвращению коррупции в своей деятельности путем установления эффективной антикоррупционной этики и соблюдения требований (далее — Руководство)[7].

Стремительное развитие правил корпоративного управления во всем мире побуждает компании сосредоточиться на антикоррупционных мерах как важнейшем компоненте механизмов защиты их репутации и интересов своих инвесторов и акционеров. В каждой главе или разделе Руководства УНП ООН излагаются практические соображения по разработке, осуществлению и постоянному совершенствованию программы по вопросам антикоррупционной этики и комплаенса. Оно охватывает такие ключевые области, как:

— поддержка и приверженность со стороны старшего руководства делу предупреждения коррупции;

— разработка антикоррупционной программы;

— надзор за осуществлением программы по борьбе с коррупцией;

— четкая, видимая и доступная политика, запрещающая коррупцию;

— подробная политика для конкретных областей риска;

— применение антикоррупционной программы к деловым партнерам;

— внутренний контроль и учет;

— коммуникация и обучение;

— поощрение и стимулирование соблюдения этических норм;

— выявление и сообщение о нарушениях;

— устранение нарушений.

Предлагается использовать прилагаемый классификатор международных обязательств Российской Федерации (Приложение 1).

[7] An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme: UNODC's Practical Guide for Business. URL: http://www.unodc.org/unodc/en/corruption/publications.html (дата обращения: 16.11.2021).

1.2. Противодействие коррупции в организациях по законодательству Российской Федерации

В развитие положений международных антикоррупционных конвенций, рекомендаций ГРЕКО и ОЭСР был принят ряд законодательных актов, серьезно расширяющих сферу использования антикоррупционных запретов, ограничений и обязанностей[8].

Следуя общемировым трендам, в Российской Федерации система запретов, ограничений и обязанностей, установленных в сфере противодействия коррупции, охватывает новые уровни управления. Антикоррупционные требования обязаны выполнять не только государственные служащие, но и работники государственных корпораций и компаний, иных коммерческих и некоммерческих организаций.

«Предпринимательское сообщество в целом крайне заинтересовано в борьбе с коррупцией, так как она разрушает механизм свободной конкуренции»[9]. По мнению И. И. Лукашука, «для капитала коррупция имеет значение с точки зрения влияния и прибылей. Она увеличивает его влияние на государство и финансовые ресурсы. Но и без нее капитал способен успешно осуществлять свою нормальную деятельность. Коррупция дает капиталу сверхприбыль и сверхвлияние. Особого внимания заслуживает положение организованной преступности. Без коррупции она вообще не могла бы существовать. Сознавая это, преступность проникает в легальный бизнес. В результате бизнес коррумпируется, и усиливается его коррупционная активность»[10].

В юридической литературе отмечается необходимость создания «эффективных корпоративных комплаенс-процедур и надежных организационно-договорных отношений, опирающихся на соблюдение международных антикоррупционных стандартов»[11].

Предупреждение коррупции — это деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающими недопущение коррупционных правонарушений[12].

Противодействие коррупции в Российской Федерации основывается на следующих основных принципах:

а) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
б) законность;
в) публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;
г) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
д) комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;
е) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
ж) сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами.

---

[8] Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Федеральный закон от 25.12.2008 № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с ратификацией Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 года и Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 года и принятием Федерального закона «О противодействии коррупции»; Федеральный закон от 29.12.2010 № 437-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О некоммерческих организациях» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»; Федеральный закон от 03.07.2016 № 236-ФЗ «О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; Федеральный закон от 03.04.2017 № 64-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования государственной политики в области противодействия коррупции», и др.

[9] Роль предпринимательских структур в противодействии коррупции: научно-практическое пособие / отв. ред. Н. Г. Семилютина, Е. И. Спектор. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ; Юридическая фирма «Контракт», 2012. С. 19.

[10] Лукашук И. И. Международно-правовые нормы борьбы с коррупцией // Коррупция: Политические, экономические, организационные и правовые проблемы. Сб. материалов Международной науч.-практ. конференции / под ред. В.В. Лунеева. М., 2001. С. 86.

[11] Хабриева Т. Я. Актуальные проблемы укрепления правопорядка и противодействия коррупции в условиях евразийской интеграции // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2016. № 4 (59). С. 10.

[12] Ломакина Л. А. Дисциплинарная ответственность работников государственных корпораций и государственных компаний за нарушение обязанностей и невыполнение запретов по российскому законодательству как мера противодействия коррупции // Журнал российского права. 2016. № 11; и др.

Основные нормативные правовые требования к организациям в сфере противодействия коррупции содержатся в международных нормативных документах, а также в целом ряде нормативных правовых актов Российской Федерации, ядром которых выступает Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

В развитие Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ был принят обширный пакет Указов Президента Российской Федерации от 18.05.2008, направленный на его реализацию (№ 557[13]; № 558[14]; № 559[15]; № 560[16]; № 561[17]; № 1065[18] и др.). Данные акты направлены на регламентацию порядка предоставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Особая роль в правовом закреплении государственной антикоррупционной политики отводится актам Президента Российской Федерации, которыми были утверждены в том числе Национальная стратегия противодействия коррупции[19] и Национальные планы противодействия коррупции на соответствующие периоды времени. Так, Указом Президента Российской Федерации от 29.06.2018 № 378 утвержден Национальный план противодействия коррупции на 2018–2020 годы, в преамбуле которого определены ключевые задачи государственной антикоррупционной политики на данный период.

Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции вытекает из части 1 статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

В соответствии с частью 1 статьи 13.3 «Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции» Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

[13] Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 21. Ст. 2542.
[14] Там же. Ст. 2543.
[15] Там же. Ст. 2544.
[16] Там же. Ст. 2545.
[17] Там же. Ст. 2546.
[18] Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 39. Ст. 4588.
[19] Указ Президента РФ от 13.04.2010 № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010–2011 годы». . URL: https://base.garant.ru/12174916/ (дата обращения: 16.11.2021)

Эта норма носит категорический характер, обусловленный невозможностью отступления субъектов правоотношений от нормативно-правового веления. Она формулирует единственно возможный вариант поведения организации — разработка и принятие мер по предупреждению коррупции. Неразработка и невнедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации, непринятие соответствующих мер является нарушением данного федерального закона, что устанавливается в ходе прокурорской проверки, целью которой является оценка соблюдения законодательства о противодействии коррупции и при наличии оснований принятие мер прокурорского реагирования.

Часть 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ предусматривает самостоятельность организаций в выборе конкретных мер противодействия коррупции. Таким образом, обеспечивается учет инициативы и волеизъявления организаций при выборе конкретных мер противодействия коррупции. По своему содержанию меры предупреждения коррупции, предусмотренные в части 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, аналогичны мерам, предусмотренным в статье 12 «Частный сектор» КПК ООН. Так, меры, направленные на достижение этих целей, среди прочего могут включать:

— содействие сотрудничеству между правоохранительными органами и соответствующими частными организациями;

— содействие разработке стандартов и процедур, предназначенных для обеспечения добросовестности в работе соответствующих частных организаций;

— внедрение кодексов поведения для правильного, добросовестного и надлежащего осуществления деятельности предпринимателями и представителями всех соответствующих профессий и предупреждения возникновения коллизии интересов;

— поощрение использования добросовестной коммерческой практики в отношениях между коммерческими предприятиями и в договорных отношениях между ними и государством и т.д.

Столь существенный объем нарушений требований статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ, выявляемых прокуратурой, свидетельствует о необходимости применения мер административной ответственности за невыполнение предложенного минимального стандарта. При этом

меры такой ответственности могут также различаться в зависимости от размера организации. В противном случае повсеместное выполнение требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ может оказаться под угрозой. Практика показывает, что в большей части организаций категории субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП) даже не слышали о данной норме.

Прокурорами выявляется существенное число нарушений законодательства о противодействии коррупции в организациях, не относящихся к числу государственных и муниципальных учреждений, а также к организациям, созданным для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

По данным Генеральной прокуратуры Российской Федерации[20], наибольший процент преступлений коррупционной направленности (32,8%, или 7462 преступления) из всех таких деяний, выявленных органами внутренних дел в 2020 г., приходится на сферу государственного управления и обеспечения военной безопасности, обязательного социального обеспечения. При этом 19,9% (4521) составляют преступления, совершенные в сфере деятельности по обеспечению общественного порядка и безопасности, 14,1% (3217) — в сфере образования, 8% (1823) — здравоохранения, 5,4% (1221) — финансовой деятельности, 5,1% (1160) — строительства, 4,9% (1106) — транспорта.

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ. В соответствии с ней, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для их совершения, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Следует отметить, что применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо.

[20] Официальный сайт ТАСС. Генпрокурор указал, что ущерб от коррупции в 2020 году составил 58 млрд руб. URL: https://tass.ru/ekonomika/11228045. (дата обращения: 16.11.2021).

Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

Статья 19.28 КоАП РФ устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица. При этом статья 19.28 КоАП РФ не устанавливает перечень лиц, чьи неправомерные действия могут привести к наложению на организацию административной ответственности, предусмотренной данной статьей.

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Специфика проявлений коррупции такова, что многие страны, не только Россия, но также и Китай, страны СНГ, используют в целях противодействия коррупционным правонарушениям более широкий арсенал мер юридической ответственности, так называемую стратегию мультиответственности.

Применение стратегии мультиответственности позволяет использовать возможности многомерности национальной правовой системы и ее содержательный потенциал для достижения необходимого баланса различных видов ответственности при реализации антикоррупционной политики.

Обобщающим для всех нарушений законодательства о противодействии коррупции является понятие коррупционного правонарушения.

Под коррупционным правонарушением понимается виновное деяние, нарушающее законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции и влекущее дисциплинарную, административную, уголовную и гражданско-правовую ответственность. Таким образом, за совершение коррупционного правонарушения у работника организации может наступать один из следующих видов юридической ответственности.

Вид юридической ответственности	Источник юридической ответственности
Уголовная ответственность	Уголовный кодекс Российской Федерации
Административная ответственность	Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
Гражданско-правовая ответственность	Гражданский кодекс Российской Федерации
Дисциплинарная ответственность	Трудовой кодекс Российской Федерации

Систему отдельных правовых норм, направленных на исполнение организациями законодательства в сфере противодействия коррупции, можно представить в виде таблицы.

Содержание отдельных правовых норм, направленных на исполнение организациями законодательства в сфере противодействия коррупции

№ п/п	Вид деятельности организации	Нормативные требования	Законодательство
1	Прием на работу	Проверять отсутствие лишения права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) (дисквалификации) для материально ответственных лиц и иных лиц, претендующих на должности, связанные с участием в распоряжении материальными ценностями компании или управлением компанией	(ст. 12–12.5 ФЗ № 273-ФЗ), УК РФ (ст. 47 УК РФ)
		Проверка документов об образовании, получение отзывов (в том числе посредством непосредственного контакта с лицами, предоставившими отзывы) с прежнего места работы; проверка фактов наличия судимости, информации о совершенных правонарушениях, в том числе обвинениях/подозрениях, не завершившихся судебным разбирательством	(ст. 11.1 ФЗ № 273-ФЗ)
		При заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы нужно проверить, получено ли гражданином согласие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на замещение гражданином на условиях трудового договора должности в организации и/или на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора	(ч. 1 ст. 12 ФЗ № 273-ФЗ)
		При заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы компания должна сообщать в десятидневный срок о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации	(ч. 4 ст. 12 ФЗ № 273-ФЗ)

2	Закупочный процесс и продажи. Взаимодействие компании с внешними структурами. Внутренние проверки	Организация процессов и процедур закупок и продаж с учетом положений кодекса этики и/или поведения компании	(ст. 13.3 ФЗ № 273-ФЗ)
		Установление тендерного процесса для закупок, превышающих определенную во внутренних документах компании сумму, а также лимита ответственности для осуществления закупок и платежей, предполагающих различный уровень согласования в зависимости от сумм закупок и платежей	(ст. 13.3 ФЗ № 273-ФЗ)

В пункте 34 Национального плана противодействия коррупции Российской Федерации на 2018–2020 годы содержится поручение «рассмотреть вопросы о механизмах и условиях введения в организациях антикоррупционных стандартов и об их применении…»[21].

В 2020 г. Минтрудом России был утвержден План мероприятий («дорожная карта») по информированию организаций об обязанности принимать меры по предупреждению коррупции на 2020–2022 годы (утв. Минтрудом России 18.08.2020). План предусматривает проведение широкого круга мероприятий, направленных на обеспечение такого информирования, включая совершенствование действующих или разработку новых методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции. В связи с этим рекомендуется отслеживать ход реализации указанного Плана.

Так, в 2012 г. был разработан и в 2013 г. введен в действие Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 26000:2012 «Руководство по социальной ответственности»[22]. Стандарт идентичен международному стандарту ИСО 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000:2010 «Guidance on social responsibility»). Стандарт содержит описание действий (п. 6.6.3.2 стр. 113/97), которые компания должна выполнить в сфере противодействия коррупции.

[21] Указ Президента РФ от 29.06.2018 № 378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы» // Собрание законодательства РФ. 02.07.2018. № 27. С 4038.

[22] ГОСТ Р ИСО 26000-2012. (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 29.11.2012 № 1611-ст). М.: Стандартинформ, 2014.

Так, разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющего снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, должны осуществляться с учетом существующих в деятельности конкретной организации рисков.

С этой целью непосредственно перед внедрением антикоррупционных мер, а также в дальнейшем на постоянной основе и в случае существенных изменений в деятельности организации следует проводить оценку коррупционных рисков. При этом коррупционные риски, характерные для каждой конкретной организации, могут определяться ее сферой деятельности, формой собственности.

1.3. Антикоррупционная хартия российского бизнеса

Антикоррупционная хартия российского бизнеса[23], подписанная руководителями Российского союза предпринимателей и промышленников (РСПП), Торгово-промышленной палаты РФ, общественных организаций «Деловая Россия» и «Опора России» 20 сентября 2012 г. на XI Инвестиционном форуме в г. Сочи при участии Председателя Правительства РФ Д.А. Медведева, включает пункт 7 «Взаимоотношения с партнерами и контрагентами с учетом принципов антикоррупционной политики». Положения данного пункта предусматривают оценку уровня благонадежности партнеров и контрагентов, в ходе которой принимается во внимание степень неприятия ими коррупции при ведении бизнеса, в том числе участие в реализации антикоррупционных программ.

Важную роль для стандартизации антикоррупционной деятельности организаций должен был сыграть Приказ Росстандарта от 04.07.2013 № 762 «О создании технического комитета по стандартизации «Управление кадрами и антикоррупционная деятельность», который предполагал создание национального стандарта «Система национальных стандартов в области антикоррупционной деятельности. Термины и определения», который, к сожалению, пока не разработан.

Современная организация борьбы с экономической преступностью, теневым сектором экономики и коррупцией, по мнению многих специа-

[23] URL: http://media.rspp.ru/document/1/8/d/8db23446b6f50286ec4faa5a85023232.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

листов[24], по-прежнему осуществляется методами, эффективно действовавшими в условиях централизованной экономики, когда экономическая преступность носила местный (локальный) характер[25], но не достигающими цели в современных условиях. С другой стороны бизнес-сообщество прикладывает большие усилия, чтобы соответствовать требованиям современных стандартов комплаенса [26].

Российским союзом предпринимателей и промышленников одним из первых была выдвинута идея совместной работы бизнес-сообщества по созданию в корпоративном секторе условий противодействия коррупции. В феврале 2012 г. на съезде РСПП были утверждены основные принципы антикоррупционного поведения компаний-членов Союза. Принятый на этом съезде документ стал основой для Антикоррупционной хартии российского бизнеса, направленной на внедрение в деловую практику отечественных компаний антикоррупционных программ, практик и иных мер антикоррупционной политики[27].

Как правило, в программах и других внутрикорпоративных документах подробно закреплены процедуры, направленные на предотвращение коррупции во всех сферах деятельности организаций (кодексы деловой этики, соответствующее обучение персонала, правила специального антикоррупционного контроля, правила участия в благотворительной деятельности и др.).

Согласно Антикоррупционной хартии российского бизнеса, компании придерживаются принципа взаимной ответственности бизнеса и государства, согласованных и целенаправленных действий для эффективного противодействия коррупции.

Организации должны задействовать все усилия (механизмы саморегулирования) для разработки антикоррупционных мер, учитывая при этом специфику своей деятельности, основанную в том числе на таких факторах, как месторасположение, размер и количество дочерних компаний, совокупность рисков. В основном совершенствование антикоррупционных программ организациями происходит путем использования внутренних корпоративных инструментов, таких как рассмотрение жалоб, разрешение конфликта интересов и др. Нацеленность на предотвращение коррупционных действий касается не только ситуаций внутри компаний. Взаимоотношения компаний с дочерними компаниями, партнерами по бизнесу и третьими лицами должны выстраиваться в соответствии с антикоррупционными принципами.

Российский союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата Российской Федерации самостоятельно ведут свои разделы сводного Реестра организаций, присоединившихся к Хартии через РСПП либо через систему торгово-промышленных палат.

Для того чтобы быть включенной в Реестр и получить соответствующее Свидетельство, компания должна направить в РСПП или другое бизнес-объединение, подписавшее Хартию, заявление и анкету в установленной форме.

Каждые два года в РСПП или в соответствующую торгово-промышленную палату компания представляет самостоятельно заполненную Декларацию о принятых антикоррупционных мерах. Достоверность Декларации может быть предварительно заверена компанией в аккредитованном экспертном центре. Кроме того, компания может пройти процедуру общественного подтверждения через аккредитованный экспертный центр — в этом случае она продолжает оставаться в Реестре в течение 5 лет.

Вопросами управления и развития Хартии занимается Объединенный комитет, в состав которого вошли президенты РСПП, ТПП России, «Деловой России» и «Опоры России». Присоединение организации к Хартии и выполнение ее положений является формализацией ответственного подхода компании к выполнению требований статьи 13.3 Федерального

---

[24] Проблемы экономической безопасности и теневая экономика Уральского федерального округа в 2003 году (аналитический обзор). Екатеринбург, 2004; Ларичев В. Д., Трунцевский Ю. В., Баграев С. П. Методика криминологического исследования налоговой преступности (вопросы совершенствования): монография. М., 2007. 184 с. Сер. «Отечественная юридическая мысль».

[25] Лапина М. А., Карпухин Д. В., Трунцевский Ю. В. Административная преюдиция как способ декриминализации уголовных преступлений и разграничения уголовных преступлений и административных правонарушений в современный период // Административное и муниципальное право. 2015. № 11 (95). С. 1138–1148.

[26] Молчанова М. А. Международные антикоррупционные стандарты в транснациональных компаниях: основные векторы развития // Международное уголовное право и международная юстиция. 2018. № 6. С. 27–32.

[27] В настоящее время участниками Антикоррупционной хартии российского бизнеса являются такие крупные компании, как Tele2, Детский мир, МТС, ВымпелКом, Норильский никель и др.

закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, а также следованию высоким стандартам ведения бизнеса.

1.4. Методическое обеспечение противодействия коррупции в организациях

Важную роль в обеспечении соблюдения законодательства о противодействии коррупции играют методические документы. В соответствии с пунктом 25 Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» Минтруду России поручено оказывать консультативную и методическую помощь в реализации требований федеральных законов, нормативных правовых актов о противодействии коррупции[28].

Минтрудом России «исходя из наилучших мировых практик предотвращения коррупции в частноправовой сфере»[29] подготовлены от 08.11.2013 «Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции». Их содержание учитывает лучший зарубежный опыт противодействия коррупции в частной сфере, а сами методические рекомендации служат обеспечению применения нормы статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

Рекомендации Минтруда России детально описывают процедуры профилактики коррупции в коммерческих организациях и в настоящее время служат стандартом в данной сфере соблюдения законодательных требований предупреждения коррупции. «Основной акцент делается на необходимости проведения организациями систематической оценки коррупционных рисков, создания процедуры выявления и урегулирования конфликтов интересов, внедрения стандартов поведения, развития внутреннего контроля и организации работы специализированных подразделений по противодействию коррупции»[30].

[28] Методические материалы по вопросам противодействия коррупции. URL: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9 (дата обращения: 16.11.2021).

[29] Астанин В.В. Имплементация норм против коррупции в частноправовой сфере в современной России // Российская юстиция. 2014. № 3. С. 47.

[30] Сухаренко А. Бизнес без коррупции // ЭЖ-Юрист. 2014. № 18. С. 1.

В дополнение к рассматриваемым рекомендациям Минтруд России в 2019 г. разработал брошюру «Меры по предупреждению коррупции в организациях», включающую подробное описание основных элементов антикоррупционной политики организации и системы локальных актов по предупреждению коррупции.

Минтрудом России также подготовлено «Примерное положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственной корпорации (компании), публично-правовой компании». Им определяются правовое положение, основные задачи и функции подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений в указанных организациях.

Методические документы, подготовленные Минтрудом России, включают Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации. Подготовленные в 2019 г. рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации раскрывают общие подходы и основные особенности проведения такой оценки.

Организациям при проведении оценки коррупционных рисков следует дополнительно учитывать масштабы и специфику своей деятельности, а также уже применяющиеся подходы к оценке иных типов рисков. В этой связи соответствующий порядок может корректироваться организациями в зависимости от указанных или иных особенностей. Соответствующая коррекция уместна как в части отдельных положений (субъект проведения оценки, перечень коррупциогенных факторов, критерии значительности ущерба и т.д.), так и применительно к процессу оценки коррупционных рисков в целом (изменение понятийного аппарата, этапности проведения оценки и т.п.).

В 2019 г. Минтруд России опубликовал памятку «Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование» (далее — Памятка). Памятка содержит рекомендации по закреплению обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, в локальных нормативных актах организации. Кроме того, Памятка призывает выстроить такую систему, которая направлена на вознаграждение и защиту работников организации, сообщивших о фактах коррупции.

Наряду с вышеуказанными документами Минтрудом России подготовлены следующие документы, направленные на совершенствование методологии противодействия коррупции в организациях:

- Буклет «Принципы предупреждения коррупции в организациях»;
- Карта коррупционных рисков организации: пример заполнения;
- Примерный перечень ресурсов для поиска информации о контрагенте;
- Определение понятия «конфликт интересов»: выдержки из нормативных правовых актов;
- Типовые формы уведомлений о возникновении конфликта интересов.

Ознакомление с вышеуказанными документами возможно на официальном сайте Минтруда России по адресу: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015.

1.5. Международные антикоррупционные конвенции

- Конвенция ООН против коррупции 2003 г.;
- Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности от 15 ноября 2000 г.;
- Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию 1999 г.;
- Конвенция ОЭСР о борьбе с подкупом иностранных должностных лиц в международных коммерческих сделках 1997 г.

1.6. Перечень нормативных правовых актов Российской Федерации

- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Уголовный кодекс Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с ратификацией Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 г. и Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 г. и принятием Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 29.12.2010 № 437-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О некоммерческих организациях» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 03.07.2016 № 236-ФЗ «О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 03.04.2017 № 64-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования государственной политики в области противодействия коррупции»;
- Указ Президента РФ от 13.04.2010 № 46 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010–2011 годы»;
- Указ Президента РФ от 29.06.2018 № 378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы»;
- Приказ Росстандарта от 04.07.2013 № 762 «О создании технического комитета по стандартизации «Управление кадрами и антикоррупционная деятельность».

1.7. Методические документы Минтруда России

- Памятка «Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование»;
- Буклет «Принципы предупреждения коррупции в организациях»;
- Карта коррупционных рисков организации: пример заполнения;
- Примерный перечень ресурсов для поиска информации о контрагенте;
- Определение понятия «конфликт интересов»: выдержки из нормативных правовых актов;
- Типовые формы уведомлений о возникновении конфликта интересов.

1.8. Перечень рекомендованной литературы

1. Противодействие коррупции: новые вызовы. Монография / С. Б. Иванов, Т. Я. Хабриева, Ю. А. Чиханчин [и др.]; отв. ред. Т.Я. Хабриева. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации: ИНФРА-М., 2016.

2. Противодействие коррупции в сфере бизнеса: научно-практическое пособие / Ю. В. Трунцевский, Р. А. Курбанов, А. М. Цирин и др.; отв. ред. Т. Я. Хабриева, О. С. Капинус; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. М.: ИД «Юриспруденция», 2020.

3. Право против коррупции: миссия и новые тренды: материалы Восьмого Евразийского антикоррупционного форума (Москва, 20 марта 2019 г.) / отв. ред. Т. Я. Хабриева; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. М.: ИД «Юриспруденция», 2020.

4. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (постатейный) / Т. Я. Хабриева, А. В. Габов, А. М. Цирин и др.; отв. ред. Т. Я. Хабриева. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2018.

Тема 2. Локальные нормативные акты

Феномен коррупции является комплексным, и в этой связи необходима консолидация усилий общества, государства и организаций в целях противодействия данному феномену.

Необходимость вовлечения организаций, в том числе частного сектора, в противодействие коррупции предусмотрена, в частности, международными документами, например Конвенцией Организации Объединенных Наций против коррупции.

В Российской Федерации обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции предусмотрена статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

Такие меры могут включать:

— 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;

— принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

— предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

— недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

В соответствии с подпунктом 4 пункта 2 приказа Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 29.08.2014 № 454 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законодательства о противодействии коррупции» Управлению по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции и прокурорам поручено уделять повышенное внимание вопросам соблюдения организациями требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, а также принять дополнительные меры по обеспечению неотвратимости ответственности юридических лиц по статье 19.28 КоАП РФ.

Несмотря на то обстоятельство, что за непринятие мер по предупреждению коррупции ответственность напрямую не предусмотрена, за исключением, например, административной ответственности, предусмотренной статьей 17.7 КоАП РФ за невыполнение законных требований прокурора, следователя, дознавателя или должностного лица, осуществляющего производство по делу об административном правонарушении, организации самостоятельно осознают важность и преимущества от принятия мер по предупреждению коррупции.

Так, правильно внедренная система антикоррупционных мер позволяет снизить риски привлечения к ответственности организации за совершение ее работниками коррупционных правонарушений (положения статьи 19.28 КоАП РФ, и др.), повышает эффективность управления организацией, в том числе перед аудиторами, инвесторами, акционерами и обычными гражданами, повышает инвестиционную привлекательность организаций, позволяет укрепить репутацию организации.

Кроме того, стоит отметить, что, согласно Определению Конституционного Суда Российской Федерации от 2 апреля 2009 г. № 486-О-О, юридическое лицо может быть привлечено к административной ответ-

ственности только в случае возможности соблюдения установленных требований, и если организации, в свою очередь, не приняли все необходимые разумные и достаточные меры по их соблюдению. Таким образом, при разбирательстве в конкретном деле необходимо установить вину организации в совершении правонарушения, а также определить, могла ли организация не допустить совершение правонарушения. Аналогичная норма содержится в части 2 статьи 2.1 КоАП РФ. Так, согласно решениям Сыктывкарского городского суда, организации были освобождены от ответственности, предусмотренной статьей 19.28 КоАП РФ, в связи с тем, что юридическим лицом были предприняты все зависящие от него меры по соблюдению действующего законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции.

Подход к разработке антикоррупционных мер и обеспечения соблюдения антикоррупционных требований может различаться. Вместе с тем существуют некоторые общие базовые элементы, которые должна учесть любая организация. В первую очередь, организации целесообразно не только разработать антикоррупционные меры и, как следствие, утвердить локальные нормативные и иные акты по антикоррупционным вопросам, но и взять на себя обязательство регулярно пересматривать и обновлять свои внутренние акты в области противодействия коррупции.

Эффективные антикоррупционные меры предполагают их регулярное обновление в связи с изменением применимых нормативных правовых актов, в связи с новыми международными и иными практиками, а также по результатам проведенной оценки коррупционных рисков, которая также должна быть регулярной.

Ежегодный мониторинг (аудит) антикоррупционных мер, реализуемых в организации, и, как следствие, локальных нормативных и иных актов позволяет организации выработать адекватную и эффективную систему предупреждения коррупции, тем самым снизить коррупционные риски.

Общие базовые принципы построения антикоррупционных мер в организации заключаются в следующем[31]:

[31] Данные принципы предусмотрены также в подготовленном Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с заинтересованными федеральными государственными органами буклете «Принципы предупреждения коррупции в

• оценка рисков и учет специфики: организация регулярно проводит оценку коррупционных рисков, на результатах которой выстраивает антикоррупционную систему, учитывающую особенности функционирования организации (не допускается формальное «копирование» антикоррупционных практик);

• соразмерность процедур и ориентация на результат: принимаемые антикоррупционные меры должны быть соразмерны коррупционным рискам; целесообразно, чтобы меры можно было относительно легко внедрить и при этом они давали ощутимые результаты;

• четкая регламентация процедур: закрепление антикоррупционных мер в локальных нормативных и иных актах организации, в том числе закрепление антикоррупционных стандартов и мер ответственности за их несоблюдение;

• соблюдение применимого законодательства: принимаемые меры по предупреждению коррупции должны строго соответствовать требованиям применимого законодательства;

• заинтересованность и участие руководства («тон сверху»): руководство должно быть заинтересовано в реализации мер по предупреждению коррупции в организации;

• распространение антикоррупционных мер в контуре управления организации и при взаимодействии с контрагентами: распространение мер по предупреждению коррупции не только внутри организации, но и на дочерние и зависимые (подконтрольные) организации, а также проведение оценки добросовестности контрагентов, принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами;

• коммуникация и обучение: организация берет на себя обязанность доносить сведения о реализуемых мерах по предупреждению коррупции до всех заинтересованных сторон (посредством соответствующих просветительских мероприятий, обучения), в том числе до работников, которые обязаны не только знать об антикоррупционных мерах, но и правильно их интерпретировать;

организациях». URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015 (дата обращения: 16.11.2021)..

• оперативный контроль, проверка и оценка: антикоррупционные меры контролируются, проверяются и оцениваются, как следствие, при необходимости корректируются.

2.1. Антикоррупционная политика организации

Без разработки четкой стратегии предупреждения коррупции организация не может гарантировать стабильного развития. Качественная антикоррупционная политика является одним из важнейших элементов, поддерживающих стабильное развитие и эффективное управление в организации[32].

Антикоррупционная политика организации представляет собой «верхнеуровневый» локальный нормативный акт антикоррупционной направленности организации, направленный на формирование системной и последовательной позиции организации в вопросах предупреждения коррупции.

Как правило, антикоррупционная политика содержит общие положения о применяемых в организации антикоррупционных мерах, которые, в свою очередь, впоследствии раскрываются подробно в иных локальных нормативных и иных актах и документах организации.

Учитывая природу антикоррупционной политики организации, в данном документе необходимо отражать общие принципы, направленные на установление нулевой толерантности (нулевой терпимости) к коррупции, и общие антикоррупционные меры, реализуемые в организации и при этом учитывающие специфику функционирования организации (форму собственности, организационно-правовую форму, отраслевую принадлежность, размер, структуру, географию деятельности и т.д.).

Таким образом, антикоррупционная политика организации является основой для иных антикоррупционных мер, принимаемых в организации.

[32] Данные позиции предусмотрены также в подготовленных Минтрудом России совместно с заинтересованными федеральными государственными органами мерах по предупреждению коррупции в организациях. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015 (дата обращения: 16.11.2021).

В этой связи антикоррупционная политика организации с учетом Международного стандарта ISO 37001:2016 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством» должна отвечать следующим требованиям:

— быть официальным документом организации, т.е. она должна быть утверждена;

— написана доступно для широкого круга читателей, т.е. ясным и понятным языком; в этой связи целесообразно избегать сложносочиненных предложений, формально-бюрократических фраз, большого количества сокращений и проч.;

— доступной, т.е. ее положения необходимо не только разместить в открытом доступе, например на официальном сайте организации в сети Интернет, но и довести до сведения как работников всех уровней управления, так и внешних контрагентов;

Положительным примером доступного изложения отдельных антикоррупционных аспектов может являться Политика о противодействии взяточничеству и коррупции АО «Торговая компания «Мегаполис»[33], в которой поясняется, что понимается под «ускоряющими» или «благодарственными» выплатами (платежами):

4. «Ускоряющие» или «благодарственные» выплаты

Работникам и Контрагентам запрещается совершать «ускоряющие» или «благодарственные» платежи или обещать такие платежи, равно как предлагать или совершать их в пользу Государственных должностных лиц в целях ускорения или обеспечения исполнения стандартных процедур.

4.1. «Ускоряющие выплаты», также известные как «благодарственные выплаты», обычно представляют собой незначительную денежную сумму или небольшой Подарок, сделанный с целью обеспечения или ускорения стандартных административных процедур, не требующих принятия самостоятельных решений; такие функции обычно выполняются Государственными должностными лицами младшего звена. К таким функциям могут относиться выдача разрешений, лицензий или иной официальной документации, выдача виз, разрешений на работу и иной иммиграционной документации; получение разрешения на отпуск товаров с таможни; государственная регистрация недвижимого имущества или транспортных средств; оказание коммуналь-

[33] URL: https://www.gkm.ru/upload/client/abc_policys.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

ных или иных услуг (например, электричество, газ, вода, телекоммуникации, охрана). Указанные платежи обычно направлены на ускорение выполнения процедур, которые в обычной ситуации не должны быть выполнены ни при каких условиях или проигнорированы. По этой причине такие платежи не являются платежами, которые позволяют добиться выполнения процедур, которые в обычной ситуации не должны быть выполнены ни при каких условиях или проигнорированы. Такие платежи не должны совершаться даже в случаях, когда они представляют собой небольшую сумму или являются «обычной практикой».

— фактически «работающим» документом, а не только формально утвержденным: т.е. антикоррупционная политика должна применяться на практике, ее наличие и положения должны учитываться в деятельности организации;

— регулярно пересматриваться и адаптироваться к текущим институциональным рамкам.

Сомнительным примером является не только отсутствие политики на официальном сайте в сети Интернет, но и отсутствие информации о пересмотре имеющихся антикоррупционных документов.

Так, Политика ОАО «ПРОТЕК» и его ДЗО по взаимодействию с государственными лицами утверждена в 2011 г.[34] и при этом отсутствует информация о ее пересмотре.

При этом, например, статья 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ введена Федеральным законом от 03 декабря 2012 г. № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам».

Антикоррупционная политика организации, как правило, предусматривает следующие разделы:

• цель и задачи антикоррупционной политики;

• используемые понятия и их определения;

[34] URL: https://protek-group.ru/upload/iblock/d92/Politika-OAO-_PROTEK_-i-ego-DZO-po-vzaimodeystviyu-s-gosudarstvennymi-litsami.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

• принципы антикоррупционной политики организации;

• область применения антикоррупционной политики и круг лиц, подпадающих под ее действие;

• принимаемые в организации основные меры по предупреждению коррупции;

• ответственность работников за несоблюдение антикоррупционной политики;

• порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

Перед подготовкой антикоррупционной политики организации целесообразно провести первоначальную оценку коррупционных рисков, присущих организации.

Целесообразно, чтобы в разработке антикоррупционной политики принимали участие не только сотрудники подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений (работники, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений), но и сотрудники других структурных подразделений организации. Подобный подход повысит вовлеченность и приверженность работников антикоррупционным принципам, реализуемым в организации.

В качестве цели и задач антикоррупционной политики организации могут быть названы:

• четко сформулированный запрет на ненадлежащее поведение в любых его формах (мошенничество, коррупцию, подкуп, принуждение и проч.);

• формирование культуры, поощряющей этичное поведение, приверженность закону;

• минимизация риска вовлечения работников организации в коррупционные практики;

• установление антикоррупционных стандартов для работников организации и др.

В части применения антикоррупционной политики и круга лиц, подпадающих под ее действие, целесообразно отразить, что под действие антикоррупционной политики подпадают все работники организации.

Целесообразно также распространить действие антикоррупционной политики на иных взаимодействующих с организацией агентов, напри-

мер, указать, что организация ожидает от поставщиков, подрядчиков и исполнителей поведения, соответствующего положениям антикоррупционной политики. Дополнительно антикоррупционная политика, если применимо, может быть рекомендована подконтрольным организациям.

Среди принципов антикоррупционной политики целесообразно отразить:

— соответствие антикоррупционной политики и принимаемых антикоррупционных мер применимому законодательству;

— нулевую толерантность (нулевая терпимость) к коррупционным правонарушениям;

— регулярность оценки коррупционных рисков;

— «тон сверху» и «тон посередине», т.е. приверженность антикоррупционным стандартам как высшего, так и среднего руководства организации, демонстрация ими личного примера добропорядочного поведения;

Положительным примером является размещение на официальном сайте организации в сети Интернет обращения руководства касательно нетерпимости к коррупционному поведению.
Например, на официальном сайте Автономной некоммерческой организации «Московская дирекция транспортного обслуживания» размещено применимое обращение генерального директора Н.А. Асаула [35].

— независимость, автономность и ресурсная обеспеченность структурного подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений (работников, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений);

— вовлеченность работников организации в реализацию антикоррупционной политики;

— соразмерность принимаемых антикоррупционных мер риску коррупции;

— эффективность антикоррупционных мер;

— неотвратимость ответственности за коррупционное правонарушение в отношении любого работника организации, допустившего данное правонарушение (независимо от замещаемой должности);

[35] URL: https://mdto.ru/antikorrupcziya.html (дата обращения: 16.11.2021).

— постоянный контроль и регулярный мониторинг за реализацией положений антикоррупционной политики и принятием антикоррупционных мер;

— пересмотр положений антикоррупционной политики и принимаемых антикоррупционных мер.

Среди принимаемых в организации основных мер по предупреждению коррупции в антикоррупционной политике можно отразить следующие:

• меры по должной осмотрительности, т.е. проверке контрагентов и иных физических и юридических лиц;

Положительной практикой является оценка рисков от возможного взаимодействия с физическими и юридическими лицами, в том числе с использованием информационных ресурсов, включение в договоры с ними антикоррупционной оговорки.
Советом директором ПАО «СИБУР Холдинг» утвержден Кодекс деловой этики контрагента ООО «СИБУР» и Предприятий ПАО «СИБУР Холдинг»[36], который определяет требования к корпоративной социальной ответственности контрагентов ООО «СИБУР» и предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» других организаций, с которыми заключаются деловые отношения.

• особенности взаимодействия с государственными и муниципальными служащими, а также иными публичными должностными лицами;

• политика (положение) о подарках, знаках делового гостеприимства и других обычаях делового оборота;

• политика (положение) о пожертвованиях, участии в благотворительных, спонсорских и иных подобных акциях;

• политика (положение) о пожертвованиях политическим партиям и об ином политическом участии;

Юридическими лицам, в уставном (складочном) капитале которых доля (вклад) Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и/или муниципальных образований превышает 30 процентов на день внесения по-

[36] URL: https://www.sibur.ru/upload/iblock/62a/62abe48b0b47f9beb2ba589de6f9a212.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

жертвования (для открытых акционерных обществ — на день составления списка лиц, имеющих право участвовать в годовом общем собрании акционеров за предыдущий финансовый год), и иным категориям организаций не допускается осуществлять пожертвования политической партии и ее региональным отделениям (пункт 3 статьи 30 Федерального закона от 11 июля 2001 г. № 95-ФЗ «О политических партиях»).

• меры по информированию внешних факторов о реализации в организации мер, направленных на предупреждение коррупции;

Положительным примером является размещение на главной странице официального сайта организации ссылки на раздел, посвященный вопросам предупреждения коррупции, в котором размещены рассматриваемые документы.

• внутренний финансовый контроль, контроль за принятием управленческих решений;

• информирование, консультирование, просвещение и обучение работников антикоррупционным стандартам, реализуемым в организации;

• поощрение за соблюдение антикоррупционных мер и ответственность за несоблюдение, в том числе процедуры внутренних расследований;

• право (обязанность) работников сообщать о фактах коррупции (о склонении к коррупционному правонарушению);

• «горячая линия» и иные способы, в том числе конфиденциальные, для сообщения о возможных коррупционных правонарушениях;

В ООО «ЯНДЕКС» «горячая линия» организована третьей стороной, независимой от ООО «ЯНДЕКС». Каждому обращению при регистрации присваивается номер, по которому впоследствии можно ознакомиться с решением либо предоставить дополнительную информацию. Поступающие сообщения рассматриваются группой по разбору жалоб.
Любые формы преследования в отношении тех, кто добросовестно обращается за помощью, сообщает информацию или иным образом содействует расследованию каких-либо известных или предполагаемых нарушений, в ООО «ЯНДЕКС» строго запрещены[37].

[37] URL: https://yandex.ru/company/rules/code/ (дата обращения: 16.11.2021).

• меры по защите лиц, заявивших о коррупционных правонарушениях;

• взаимодействие с правоохранительными и иными государственными органами по вопросам противодействия коррупции;

• регулярные мониторинг, контроль и пересмотр антикоррупционных мер, принимаемых в организации;

• участие в коллективных действиях и инициативах, направленных на предупреждение коррупции, и др.

Обозначенные выше меры по предупреждению коррупции могут быть раскрыты как непосредственно в антикоррупционной политике, так и посредством издания отдельного самостоятельного акта.

При необходимости антикоррупционная политика организации может быть переведена и на другие языки, например, в случае осуществления деятельности на территории другой страны.

Например, Стандарт Компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» по программе противодействия взяточничеству и коррупции и по вопросам знаков гостеприимства и подарков (Anti-Bribery and Corruption, Gifts and Hospitality Standard) размещен одновременно на русском и английском языках[38].

Стоит учитывать, что антикоррупционная политика является также документом репутационного характера: она направлена на демонстрацию приверженности организации общественно разделяемым принципам непринятия коррупции.

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.

[38] URL: https://salympetroleum.ru/upload/iblock/0a3/0a3ae423a49c89792013f262482d4298.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

Целесообразно обеспечить ежегодное подтверждение работниками факта ознакомления и согласия с принятой в организации антикоррупционной политикой и иными документами антикоррупционной направленности.

2.2. Кодекс этики и служебного поведения

Кодекс этики и служебного поведения (далее — кодекс этики) является одним из основополагающих документов.

Кодекс этики играет важную роль в выстраивании организационной культуры добропорядочного поведения, так как работники, как правило, основываются на положениях применимого кодекса этики при реализации своих трудовых обязанностей.

В общих чертах кодекс этики определяет недопустимое поведение, а также позволяет работникам понять, какое поведение от них ожидается (институциональная функция)[39].

Одновременно с этим кодекс этики имеет и символическую функцию: определение модели профессионального поведения определенной группы лиц, восприятия этого поведения самим индивидом, а также определение ожиданий общества от взаимодействия с организацией и ее работниками.

Помимо того факта, что кодекс этики ориентирует работников на добросовестное поведение, на поведение, ожидаемое организацией и обществом, кодекс этики также является инструментом для внешней коммуникации с контрагентами и иными физическими и юридическими лицами: демонстрирует приверженность организации определенным этическим ценностям. В этой связи крайне важно при подготовке кодекса этики найти баланс при использовании общих (например, оценочных) и конкретных (например, запретов на определенные действия) положений.

Стоит учитывать, что кодексы этики ставят одной из своих задач помощь работникам в трудных и неясных ситуациях. Кодексы этики решают также задачу по ограничению круга возможных действий работника, которые могут привести его к попаданию в ситуацию конфликта интересов, а также задачу по усложнению осуществления и/или сокрытия коррупционных правонарушений[40].

Кроме того, необходимо учитывать, что кодекс этики является важным организационным документом, поскольку также формирует культуру в организации и институциональную среду, при которой снижаются коррупционные риски.

В этой связи кодекс этики, как правило, содержит дозволения и запреты, за нарушение или несоблюдение которых определены меры ответственности. В результате кодекс этики повышает вероятность того, что работники организации будут вести себя надлежащим образом.

Стоит отметить, что кодекс этики может включать в себя не только юридические предписания, например, касающееся вопросов предотвращения и урегулирования конфликта интересов, но и оценочные положения, касающиеся этических ценностей, применимых для организации.

Среди принципов, закрепляемых в кодексе этики, могут быть утверждены следующие:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание профессиональной деятельности;
- осуществлять трудовую деятельность в пределах своих полномочий;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

[39] Adelstein J., Clegg St. Code of ethics: a stratified vehicle for compliance // Journal of Business Ethics. 2016. Vol. 138, No 1. P. 53–66.

[40] Fombrun C.J., Gardberg N.A., Barnett M.L. Opportunity platforms and safety nets: Corporate citizenship and reputational risk // Business and Society Review. 2000. Vol. 105, No 1. P. 85–106; Husted B. Risk management, real options, and corporate social responsibility // Journal of Business Ethics. 2005. Vol. 60, No 2. P. 175–183.

• соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на трудовую деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

• соблюдать нормы трудовой, профессиональной этики и правила делового поведения;

• проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

• проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

• воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации такого работника или авторитету организации;

• стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника, и др.

В число обязанностей работников, которые также могут быть отражены в кодексе этики, относятся следующие:

• добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

• соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

• соблюдать трудовую дисциплину и выполнять установленные нормы труда;

• соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

• бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

• соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

В части, касающейся установления обязанностей и рекомендаций, направленных на предупреждение коррупции, подобные положения могут являться как составной частью кодекса этики, так и самостоятельными документами.

Таким образом, кодексы этики могут значительно различаться между собой по степени жесткости устанавливаемой регламентации. В этой связи кодекс этики целесообразно разрабатывать с учетом специфики деятельности организации.

Кодекс этики также целесообразно разрабатывать при непосредственном участии работников, на которых планируется распространить соответствующие положения кодекса. Подобный подход позволит повысить вовлеченность и сопричастность, что, как правило, приводит к повышению эффективности реализации соответствующих мер по предупреждению коррупции. Дополнительно данный подход позволяет выработать согласованные позиции по этическим ценностям, которые будут разделяться не только сотрудниками подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений (работниками, ответственными за профилактику коррупционных и иных правонарушений), но и остальными работниками организации[41].

При этом каждый работник должен иметь возможность высказаться по наполнению кодекса этики и получить ответ, почему его позиция не поддержана или в каком виде она поддержана. Не стоит допускать ситуаций, когда кодекс этики просто «спускается» от руководства[42].

Таким образом, целесообразно проводить опрос и анкетирование работников при подготовке кодекса этики.

В указанных обстоятельствах кодекс этики рекомендуется утверждать локальным нормативным актом организации. Вместе с тем, учитывая постоянное развитие общества, в том числе появление новых вызовов и угроз, целесообразно регулярно пересматривать положения кодекса этики для внесения применимых изменений, а также для учета правоприменительной практики.

Чтобы кодекс этики был действенным документом в организации, и работники к нему обращались в своей деятельности, крайне важно, чтобы положения кодекса этики применялись на практике, в том числе руко-

[41] Jurkiewicz C.L. Advancing ethical competency through pedagogy. In: D.C. Menzel, T.L. Cooper, eds. Achieving ethical competency for public service leadership. Armonk, NY: M.E. Sharp; 2012.

[42] Adelstein J., Clegg St. Code of Ethics: A Stratified Vehicle for Compliance // Journal of Business Ethics. 2016. Vol. 138, No 1 P. 53–66.

водителями организации. Кроме того, за нарушение кодекса этики необходимо установить меры ответственности, которые также должны найти свое применение на практике. В отсутствие указанных обстоятельств к кодексу этики будет формалистское отношение[43]. При этом работники также должны быть защищены от необоснованных претензий. В противном случае у них может создаться впечатление о неадекватности правоприменительной практики, что приведет к негативным последствиям[44].

Крайне важно, чтобы кодекс этики был не просто разработанным и утвержденным документом, но и встраивался в общую политику организации, а также имел определенные институциональные рамки. Так, необходимо определить:

— каким образом информация о кодексе этики будет доведена до сведения всех работников;

— кто будет отвечать за администрирование кодекса этики: комментирование, разъяснение и оказание консультативной помощи в реализации положений кодекса этики;

— порядок осуществления контроля и мониторинга соблюдения положений кодекса этики;

— порядок рассмотрения фактов несоблюдения положений кодекса этики и привлечения к ответственности.

При подготовке кодекса этики также крайне важно найти баланс между общими положениями и частностями, например вопросами внешнего вида. В этой связи необходимо учитывать организационную среду: чтобы кодекс этики был эффективным, он не должен требовать от работников слишком много (т.е. возлагать избыточную административную нагрузку). Целесообразно также минимизировать включение в кодекс этики положений о политической добропорядочности, так как кодекс этики, как правило, нацелен на практическое применение работниками

[43] Gordon R., Clegg S., Kornberger M. Embedded ethics: Discourse and power in the New South Wales Police Service // Organization Studies. 2009a. Vol. 30, No 1. P. 73–99; Gordon R., Clegg S., Kornberger M. Power, rationality and legitimacy in public organizations // Public Administration: An International Quarterly. 2009b. Vol. 27, No 1. P. 15–34.

[44] Sun Li. Dezhi jiqi Chuantong Zhiyu Zhongguo Fazhi Jinjing [德治及其傳統之於中 國法治進境] (Virtuous Governance and Its Relation to the Development of Chinese Rule by Law) // Zhongguo Faxue [中國法學] (Chinese Legal Science). 2009. Vol. 1. P. 69–76.

организации. При этом при разработке кодекса этики могут быть учтены не только внешнее поведение работников, т.е. взаимодействие с контрагентами и иными внешними физическими и юридическими лицами, но и поведение внутри организации (например, вопросы харассмента).

После разработки и утверждения кодекса этики крайне важно донести информацию о его содержании до работников организации. В первую очередь, необходимо определить дату вступления кодекса этики в силу, чтобы работники успели подготовиться к этому событию.

Кодекс этики не должен использоваться исключительно как инструмент для привлечения работников к ответственности, так как это приведет к тому, что цели и задачи кодекса этики не будут достигнуты (не будет повышена этическая культура).

Просветительские мероприятия, касающиеся положений кодекса этики, должны быть регулярными, а не разовыми (не только при издании или при заключении трудового договора).

По результатам внедрения кодекса этики рекомендуется оценивать его эффективность и работоспособность. В этой связи среди прочего целесообразно определить, обращаются ли работники по поводу реализации положений кодекса этики, какие у работников имеются «входные» знания, знания после ознакомления с кодексом этики и проведенными в этой связи просветительскими мероприятиями, а также «остаточные» знания через какое-то время после таких мероприятий.

Кодексы этики могут усилить эффективность правовых средств, но только при условии, что они имеют не абстрактное, а четкое целевое содержание, отражающее особенности их применения; если они дополняют, а не дублируют и не подменяют правовые нормы.

Положительным примером правоприменительной практики может являться иллюстрированный Кодекс делового поведения и этики ПАО «Мобильные ТелеСистемы»[45], который в доступной форме информирует работников о поощряемом поведении и запретах.

Мне позвонил мой бывший одноклассник, который сейчас работает в налоговой службе, и попросил в частном порядке предоставить ему информацию об определенной сделке МТС. Он сказал, что у налоговой службы есть право запросить такую информацию. Что мне делать?

Вам необходимо сразу связаться с вашим юридическим подразделением и рассказать о ситуации, чтобы уполномоченные сотрудники обеспечили выполнение законных прав и обязательств МТС.

[45] URL: https://moskva.mts.ru/about/komplaens-i-delovaya-etika (дата обращения: 16.11.2021).

2.3. Положение о подарках и знаках делового гостеприимства

Вопросы, связанные с дарением и получением работниками организации подарков в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также вопросы, связанные с деловым гостеприимством, требуют четкого регулирования, поскольку находятся на стыке правил и обычаев делового оборота и общих антикоррупционных стандартов.

Стоит учитывать, что порой одаряемый может почувствовать себя обязанным ответить на полученные подарки и проч. Полученный работником подарок может приводить также к ситуации конфликта интересов, поскольку в указанных обстоятельствах такой работник может принять решение в пользу организации, которая осуществила такой подарок.

В этой связи основной коррупционный риск в указанной ситуации заключается либо в несоразмерности подобных подарков и знаков делового гостеприимства, либо в самой ситуации, в которой происходит дарение и/или оказание соответствующих услуг.

Примером сомнительной с точки зрения антикоррупционной этики ситуация дарения подарков или оказания знаков делового гостеприимства может являться ситуация, связанная с осуществлением закупки и заключением соответствующего договора. Так, дарение подарка до заключения договора, в процессе или сразу после исполнения обязательств по договору может вызывать обоснованные подозрения в предоставлении неправомерных преимуществ в рамках данного договора. В указанных обстоятельствах организации целесообразно локальным нормативным актом утвердить положение (порядок) о подарках и знаках делового гостеприимства (далее — положение о подарках).

В указанном положении целесообразно отразить вопросы, связанные с порядком дарения и получения подарков (оказания/получения знаков делового гостеприимства) (например, получение согласований от отдельных структурных подразделений / должностных лиц организации в вопросах дарения подарков от имени организации), предоставления работникам организации практических рекомендаций по порядку действий в различных ситуациях, критериев признания того или иного подарка как добросовестного и не влекущего подозрения в каких-то коррупционных практиках, а также критериев (ситуаций), при которых дарение (принятие) подарка нецелесообразно. Дополнительно

в положении о подарках рекомендуется отразить аспекты, связанные с необходимостью информировать о получении подарка, его сдачи (при необходимости) и т.д.

> В Политике противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц[46] предусмотрено, что информация о любых подарках, услугах или участии в развлекательных мероприятиях, которые предложили или приняли сотрудники от третьих лиц, и стоимость которых превышает 20 тысяч рублей (или эквивалент в иной валюте), должна быть занесена в реестр подарков в бумажном или электронном формате. Вне зависимости от стоимости в реестре подарков должна также отражаться информация обо всех подарках (за исключением промоподарков), выданных должностным лицам.
>
> *Стоит отметить, что занесение в реестр только подарков, стоимость которых превышает 20 тысяч рублей, является дискуссионным.*

К указанным ранее критериям допустимости (нецелесообразности) дарения (получения) тех или иных подарков (оказания (получения) знаков делового гостеприимства) можно отнести следующие:

— пределы стоимостной оценки;

— вид подарка (знака делового гостеприимства);

— характеристика контрагента (иного физического или юридического лица);

— характер деловых отношений;

— мероприятие, на котором осуществляется дарение;

— порядок дарения (открытое [допускается] или тайное [целесообразно отказать]);

— иные критерии.

В частности, рекомендуется отказываться от подарков, выраженных в денежных средствах и их эквивалентах (подарочные карты и проч.).

Следующие критерии могут свидетельствовать о допустимости получения (дарения) подарка:

— уважительная причина дарения;

[46] URL: https://www.severstal.com/files/23362/Severstal_anticorruption_policy_2019_rus.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

— отсутствие каких-либо обязательств в связи с подарком;
— отсутствие каких-либо ожиданий в связи с подарком;
— подарок получен (подарен) открыто;
— разумная стоимость подарка;
— соответствие подарка общим принципам делового оборота и т.д.

Критерии «допустимых» подарков, закрепленные в Положении о порядке уведомления о подарках, утвержденном в ПАО «РусГидро»[47], которые могут быть подарены от имени ПАО «РусГидро»:
— быть прямо связанными с законными целями деятельности ПАО «РусГидро» либо с общенациональными праздниками, памятными датами, юбилеями;
— быть разумно обоснованными (соответствовать конкретному событию (поводу);
— не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
— не создавать репутационные риски для ПАО «РусГидро», его работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
— не противоречить принципам и требованиям законодательства Российской Федерации, Антикоррупционной политики, Кодекса корпоративной этики ПАО «РусГидро», другим локальным нормативным документам (актам) ПАО «РусГидро»;
— стоимость допустимого подарка не может превышать 3000 (три тысячи) рублей.

В части, касающейся знаков делового гостеприимства, рекомендуется учитывать также следующее:

— отдавать предпочтение символическим подаркам с логотипом (названием) организации;

В Политике противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц[48] предусмотрено, что приветствуется предложение сотрудниками, в первую очередь, промо-подарков, утвержденных Управлением корпоративной социальной ответственности и бренда Северстали.

— исключить (минимизировать) факты оказания знаков делового гостеприимства родственникам или иным связанным лицам должностного лица контрагента (иного физического или юридического лица), т.е. лицам, у которых отсутствует деловая цель;

— минимизировать факты оплаты проезда первым классом и/или роскошного проживания должностным лицам контрагента (иного физического или юридического лица);

— ответственно подходить к вопросам выбора организаций, мест и проч., которые планируется посетить в рамках оказания знаков делового гостеприимства (деловая деятельность должна преобладать над развлечениями или личными занятиями при планировании посещения соответствующих организаций, мест и проч.; целесообразно, чтобы указанные объекты имели связь с деловой деятельностью; кроме того, рекомендуется, чтобы работники организации, которая оказывает рассматриваемые знаки делового гостеприимства, также присутствовали), и т.д.

В целом в части дарения от имени организации (оказания знаков делового гостеприимства) крайне важно, чтобы соответствующие расходы нашли свое отражения в бухгалтерской отчетности и в документах внутреннего контроля.

Как и с иными локальными нормативными и иными актами и документами антикоррупционной направленности, рекомендуется провести с работниками обучение и иные просветительские мероприятия, направленные на информирование о соответствующем положении о подарках. Особое внимание при проведении такого обучения необходимо уделить сотрудникам тех структурных подразделений организации, которые с наибольшей вероятностью могут столкнуться с вопросами получения (дарения) подарков, например работники отдела закупок.

В обучении, помимо принятого положения о подарках, целесообразно рассмотреть этическую сторону вопроса, применимые антикоррупционные законы, а также ситуации, которые часто встречаются на практике и которые требуют от работников определенных действий (в том числе дарение подарков в честь праздников, в связи с какими-то традициями и проч.).

[47] URL: http://www.rushydro.ru/upload/iblock/8a4/Polozhenie-o-poryadke-uvedomleniya-o-podarkah.pdf (дата обращения: 16.11.2021).
[48] URL: https://www.severstal.com/files/23362/Severstal_anticorruption_policy_2019_rus.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

Дополнительно необходимо обратить внимание, что лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации (на постоянной основе), муниципальные должности (на постоянной основе), лицам, замещающим должности государственной службы Российской Федерации (государственные служащие Российской Федерации), должности муниципальной службы (муниципальные служащие), а также отдельным работникам государственных корпораций, государственной компании, публично-правовых компаний, а также организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, запрещено получать в связи с выполнением служебных (должностных) обязанностей не предусмотренные законодательством Российской Федерации вознаграждения (ссуды, денежное и иное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов) и подарки от физических и юридических лиц[49].

Указанные лица вправе получить подарок на протокольных мероприятиях, в связи со служебными командировками и другими официальными мероприятиями. О получении таких подарков данные лица уведомляют в установленном порядке.

Стоит учитывать также, что, например, государственные служащие Российской Федерации и муниципальные служащие после уведомления о получении подарка на соответствующем мероприятии вправе оставить себе его, если его стоимость не превышает 3 тысяч рублей. В иных случаях (в том числе в отношении иных категорий лиц) они имеют право выкупить такой подарок.

Под протокольным мероприятием следует понимать мероприятие, при проведении которого предусмотрен сложившийся в результате ведомственных, национальных, культурных особенностей порядок (церемониал) и/или ведение протокола — документа, фиксирующего ход проведения мероприятия.

[49] Разъяснения по отдельным вопросам, связанным с применением Типового положения о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 9 января 2014 г. № 10. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/18 (дата обращения: 16.11.2021).

Под официальным мероприятием следует понимать мероприятие, проведение которого подтверждено (санкционировано) соответствующим распоряжением, приказом или иным распорядительным актом (например, служебная командировка, включая встречи и иные мероприятия в период командирования, проведение совещаний, конференций, приемов представителей, членов официальных делегаций, должностных лиц государственных (муниципальных) органов, организаций, иностранных государств, прибывающих с официальным и рабочим визитом, встреч и переговоров).

В этой связи необходимо отметить, что праздники и иные подобные события не являются официальными мероприятиями. В этой связи, например, государственный служащий Российской Федерации не вправе на Новый год получать подарки в связи с выполнением служебных (должностных) обязанностей. Как следствие, организации и ее работникам целесообразно исключить из практики дарение рассматриваемым категориям лиц подарков по подобным и иным поводам, которые они не имеют права принять.

2.4. Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Одним из важнейших инструментов предупреждения коррупции в организации является выявление, предотвращение и урегулирование конфликта интересов[50].

Конфликт интересов не всегда приводит к негативным последствиям для организации, но такая ситуация несет в себе большое количество рисков для организации. Даже в случае принятия решения, которое привело к положительным последствиям для организации, при наличии конфликта интересов такая ситуация может привести к сомнениям в объективности со стороны работников организации, подорвать органи-

[50] Аналогичные положения содержатся в методических рекомендациях Минтруда России по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015 (дата обращения: 16.11.2021).

зационную культуру. 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 заниматься иной оплачиваемой деятельностью, вступать в имущественные, корпоративные и иные близкие отношения. С другой стороны, подобная множественность социальных ролей работника организации может вступать 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[51].

Высокая значимость данного инструмента обусловлена тем, что его использование позволяет выявить ситуацию, непосредственно предшествующую совершению коррупционного правонарушения, и своевременно принять надлежащие меры реагирования. Объектом регулирования в данном случае является ситуация, при которой работник получает возможность использовать предоставленные ему организацией полномочия и ресурсы не для выполнения своих трудовых обязанностей и способствования достижению целей организации, а для получения непредусмотренной выгоды для себя или для лиц, связанных с ним родственными, имущественными или иными отношениями. 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

[51] Аналогичные положения содержатся в методических рекомендациях Минтруда России по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015. (дата обращения: 16.11.2021).

обязанности должным образом[52]. Тем не менее, поскольку конфликты интересов легко могут перерасти в коррупционные правонарушения, а также в связи с тем, что в отсутствие надлежащей процедуры процесс принятия решения будет непрозрачным, то не в полной мере очевидно, что применялись объективные критерии; дополнительно другие работники могут расценивать такое решение как основанное исключительно на частном интересе; организациям рекомендуется принимать меры по выявлению и урегулированию таких ситуаций.

При разработке положения по предотвращению и урегулирования конфликта интересов (далее — положение о конфликте интересов) необходимо обратить внимание на следующее.

В первую очередь, необходимо в положении о конфликте интересов предоставить определение данного понятия.

Следует учитывать, что в настоящее время в законодательстве Российской Федерации закреплены различные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования.

В этой связи обратимся к положениям части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, согласно которым под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Одновременно частью 2 статьи 10 Федерального закона «О противодействии коррупции» предусмотрено определение понятию «личная заинтересованность»: возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и уре-

[52] Михайлов В.И. Конфликт интересов: место в системе антикоррупционных стандартов, понятие и способы недопущения // Актуальные вопросы противодействия коррупции в субъектах Российской Федерации: материалы научно-практ. конференции (Казань, 9 ноября 2016 г.). Казань, 2016. 280 с.

гулированию конфликта интересов, и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Организации, которые не являются государственными корпорациями (компаниями), публично-правовыми компаниями, государственными внебюджетными фондами, иными организациями, созданными Российской Федерацией на основании федеральных законов, а также организациями, создаваемыми для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, не обязаны при разработке соответствующих регулятивных мер основываться на определении «конфликта интересов», закрепленном в Федеральном законе «О противодействии коррупции».

Вместе с тем рекомендуется, чтобы вводимые организациями определения понятия «конфликт интересов» не противоречили общим подходам, заложенным в соответствующих определениях Федерального закона «О противодействии коррупции».

Отдельным категориям организаций следует также руководствоваться нормативными правовыми актами, регулирующими сферу, в которой организация осуществляет свою деятельность, и содержащими соответствующие понятия и их определение и/или описание.

Вне зависимости от выбранного подхода к определению понятия «конфликт интересов» организации рекомендуется разработать перечень типовых ситуаций конфликта интересов с учетом специфики деятельности данной организации. Это необходимо, чтобы сформировать у работников понимание того, как определение «конфликта интересов» соотносится с их повседневной трудовой деятельностью.

При выстраивании системы регулирования конфликта интересов следует помнить, что этот процесс требует участия как работодателя, так и работников. Ключевыми элементами такой системы являются предупреждение, выявление и урегулирование конфликта интересов. Соответствующие элементы могут найти свое отражение в положении о конфликте интересов, которое целесообразно утвердить локальным нормативным актом организации.

В такое положение могут включаться[53]:

— цели и задачи принятия положения;

— круг лиц, попадающих под его действие;

— основные используемые понятия и определения;

— 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 (уведомлений) и урегулирования конфликта интересов;

— меры ответственности.

В части, касающейся, круга лиц, попадающих под действие рассматриваемого положения, целесообразно, чтобы оно распространялось на всех работников организации вне зависимости от уровня замещаемой должности. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

• раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

• индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

• конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

• соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

[53] Данные позиции также предусмотрены в подготовленных Минтрудом России совместно с заинтересованными федеральными государственными органами методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015 (дата обращения: 16.11.2021).

• защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

В положении о конфликте интересов рекомендуется закрепить, например, следующие действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления:

— 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.

В части раскрытия конфликта интересов в положении о конфликте интересов может быть предусмотрено следующее:

— раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (после трудоустройства с учетом положений статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации);

— раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

— разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов целесообразно осуществлять в письменном виде в утвержденной форме декларации, являющейся приложением к положению о конфликте интересов.

В ОАО «РЖД» издано распоряжение от 24 февраля 2016 г. № 321р «Об утверждении Положения об урегулировании конфликта интересов в ОАО «РЖД», предусматривающее, среди прочего, форму Декларации о конфликте интересов, состоящую из двух разделов: для декларанта и для ответственного за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующего руководителя[54].

[54] URL: https://company.rzd.ru/ru/9349/page/105554?id=675#5954 (дата обращения: 16.11.2021).

Приложение
к Положению об урегулировании
конфликта интересов в ОАО «РЖД»

ДЕКЛАРАЦИЯ
о конфликте интересов

_____
(должность, фамилия и инициалы работодателя декларанта, в дательном падеже)

_____

от_____
(фамилия, имя, отчество и должность декларанта, в родительном падеже)

_____

«___» _____ 20___г.
(дата заполнения)

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 (уведомления), рекомендуется оценить реальные возможности организации, в частности работников, ответственных за сбор, анализ и обработку подобных деклараций (уведомлений). При этом основной целью указанного декларирования является не установление имущественного положения работника организации и/или его близких родственников, а непосредственно выявление личной заинтересованности в целях предупреждения реализации ситуации конфликта интересов.

Определение должностных лиц, ответственных за сбор, анализ и обработку указанных деклараций (уведомлений), является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Представляется, что осуществлять сбор и первичный анализ представленных деклараций (уведомлений) может подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений (работники, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений).

В части, касающейся рассмотрения деклараций (уведомлений) целесообразно отметить следующее.

В рамках анализа указанной декларации (уведомления) соответствующее подразделение может прийти к выводу, что в рассматриваемой ситуации конфликт интересов отсутствует. В этой связи крайне важно, чтобы работник, направивший такое уведомление, не был привлечен к ответственности. Данное подразделение может также самостоятельно принять решение о порядке и способах предотвращения и урегулирования конфликта интересов, описанного в декларации (уведомлении). При этом при необходимости подразделение может ходатайствовать о рассмотрении декларации (уведомления) на заседании коллегиального органа, например комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Указанная комиссия может создаваться в организации как для целей рассмотрения данных деклараций (уведомлений), так и для рассмотрения иных вопросов, связанных с предупреждением коррупции в организации. Комиссия как коллегиальный орган так же по результатам рассмотрения и анализа декларации (уведомления) может прийти к выводу, что конфликт интересов отсутствует, либо прийти к выводу, что конфликт интересов имеется, и в этой связи:

— если работник исполнил соответствующую обязанность надлежащим образом, то комиссия рекомендует принять конкретные меры по его предотвращению и урегулированию;

— если работник не исполнил соответствующую обязанность надлежащим образом, то комиссия рекомендует принять конкретные меры по его предотвращению и урегулированию (по возможности), а также может привлечь работника к конкретной мере ответственности.

2.5. Иные локальные нормативные акты

К числу иных локальных нормативных актов антикоррупционной направленности можно отнести большое количество различных актов (положение о порядке осуществления просветительских и иных мероприятий на антикоррупционную тематику, установление антикоррупционной оговорки, порядок оценки контрагентов, положение о телефоне «горячей линии» и защите заявителей о фактах коррупции и проч.), среди которых стоит отметить следующие, как обеспечивающие надлежащее администрирование мер по предупреждению коррупции в организации.

Положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений

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. В число основных задач подразделения или сотрудников входит следующее:

— обеспечение единообразия реализации системы мер по предупреждению коррупции в организации;

— принятие мер, направленных на предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

— профилактика коррупционных правонарушений;

— проведение оценки коррупционных рисков, разработка и принятие мер по их минимизации;

— осуществление работы по приему, рассмотрению и реагированию на сообщения о коррупционных правонарушениях;

— обеспечение сотрудничества при реализации контрольно-надзорными и правоохранительными органами их законной деятельности по вопросам противодействия коррупции.

Функции, возлагаемые на такие подразделения или сотрудников, могут включать:

— разработку проектов локальных нормативных актов по вопросам предупреждения коррупции и соответствующих методических материалов;

— осуществление координации работы структурных подразделений организации при проведении антикоррупционных мероприятий;

— разработку предложений по внесению изменений в локальные нормативные акты, определяющие политику организации в сфере закупок, в части положений, касающихся антикоррупционного контроля закупочной деятельности;

— участие в проведении в организации оценки коррупционных рисков;

— сбор и анализ деклараций и уведомлений, представляемых работниками в целях противодействия коррупции;

— выявление ситуаций конфликта интересов, признаков нарушений антикоррупционных мер, принятых в организации, коррупционных правонарушений;

— обеспечение функционирования и администрирования почтового адреса, адреса электронной почты, номера телефона «горячей линии» по приему обращений о возможных фактах коррупции в организации;

— проведение проверок на основании информации о возможных коррупционных правонарушениях, в том числе опрос физических лиц и получение от них с их согласия информации по вопросам проверки;

— взаимодействие с правоохранительными и иными государственными органами при проведении мероприятий по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции, проверок и расследований;

— обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, в том числе представление в комиссию информации и материалов, необходимых для ее работы;

— координацию работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

— подготовку в части компетенции и направление в установленном порядке материалов для заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

— участие в согласовании определенных кадровых решений, сделок;

— проверку добросовестности контрагентов;

— информирование, консультирование и обучение работников по вопросам противодействия коррупции;

— осуществление работы по формированию в организации нетерпимости к коррупционному поведению;

— мониторинг изменений российского и применимого к организации зарубежного антикоррупционного законодательства релевантной судебной практики;

— обеспечение участия организации в коллективных соглашениях по вопросам противодействия коррупции;

— участие в пределах своей компетенции в обеспечении размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет сведений о принимаемых в организации мерах по предупреждению коррупции;

— регулярный мониторинг реализации мер противодействия коррупции в организации, подготовка соответствующих отчетных материалов и предложений для руководства и т.д.

Для эффективного функционирования подразделений (сотрудников), ответственных за предупреждение коррупции, следует также обеспечить выполнение следующих условий:

— четкая регламентация задач, функций и полномочий, исключение (максимальная минимизация) из полномочий вопросов, не относящихся к предупреждению коррупции;

— надлежащая квалификация и опыт ответственных сотрудников;

— наличие прямого доступа к руководству, в том числе по вопросам планирования антикоррупционной деятельности;

— закрепление вопросов поощрения (например, премирование) и взысканий непосредственно за руководством организации, в том числе вопросов, связанных с оценкой эффективности деятельности;

— обеспечение функциональной независимости от других структурных подразделений организации;

— обеспечение надлежащими ресурсами (материальными, кадровыми и иными) и наделение полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении всех работников организации, в том числе лиц, занимающих руководящие должности.

Подразделение или сотрудник, как правило, имеет следующие права:

— запрашивать и получать от структурных подразделений организации информацию и материалы, необходимые для решения вопросов, входящих в компетенцию, в том числе аналитического, статистического и иного характера;

— давать разъяснения, рекомендации и указания по вопросам, входящим в компетенцию;

— контролировать исполнение структурными подразделениями организации организационно-распорядительных документов и указаний руководства по вопросам, входящим в компетенцию;

— получать от подразделения, ответственного за реализацию кадровой политики, необходимые сведения о назначении, перемещении и

увольнении работников организации, а также иные сведения, необходимые для проведения проверок в пределах компетенции (в соответствии с локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами организации);

— опрашивать работников, получать от них устные и письменные объяснения по вопросам проводимой проверки;

— вносить на основании проведенных проверок по признакам недобросовестного исполнения должностных обязанностей работниками организации предложения о наложении на них дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами организации.

Указанные вопросы целесообразно закрепить в утверждаемом руководителем организации положении об ответственном за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений структурном подразделении (должностных лицах).

Как правило, к сотрудникам рассматриваемых подразделений (должностным лицам) предъявляют следующие требования:

• к образованию и обучению: высшее образование (в зависимости от должности допускается как наличие бакалавриата, так и специалитета или магистратуры);

• к опыту практической работы: могут не предъявляться к рядовым сотрудникам, но в отношении кандидатов на более вышестоящие должности могут предъявляться требования к релевантному опыту работы;

• особые условия допуска к работе, как правило, отсутствуют;

• необходимые умения обусловливаются функциями и задачами и предполагают, в частности, умения по анализу применимой информации (например, умение анализировать сведения о контрагентах), умения выявлять причинно-следственные связи, умения выявлять конфликт интересов и идентифицировать коррупционные риски, умения консультировать по вопросам соблюдения антикоррупционных стандартов и проч.;

• необходимые знания обусловливаются обозначенными необходимыми умениями и предполагают не только знание применимого законодательства Российской Федерации и зарубежного законодательства, но и знание методических рекомендаций, разъяснений и иных инструктивных материалов по предупреждению коррупции в организациях, подходов к организации оценки коррупционных рисков и проч.

Рекомендуется также не реже одного раза в три года обеспечить освоение рассматриваемыми лицами программ повышения квалификации в сфере противодействия коррупции.

Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов

Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее — комиссия) является постоянно действующим коллегиальным органом, создаваемым в целях рассмотрения вопросов, связанных с предупреждением коррупции в организации.

В положении о комиссии, которое утверждает руководитель организации, как правило, содержится следующее:

— задачи комиссии;

— круг вопросов, рассматриваемых комиссией;

— порядок образования и состав комиссии;

— требование об отсутствии конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые комиссией решения;

— условия правомочности заседания комиссии;

— основания для проведения заседания комиссии;

— порядок организации заседания комиссии;

— порядок рассмотрения комиссией вопросов по повестке заседания, в том числе подготовительные аспекты;

— полномочия комиссии запрашивать и получать необходимые материалы и приглашать на свои заседания заинтересованных лиц;

— решения, которые могут быть приняты на заседании комиссии;

— порядок принятия решений;

— порядок подготовки и содержание протокола заседания комиссии;

— иные применимые аспекты.

Одним из вопросов, который может быть рассмотрен на комиссии, является вопрос предотвращения и урегулирования конфликта интересов [например, в связи с поступившей декларацией (уведомлением) работника о конфликте интересов]. В рамках рассмотрения данного вопроса комиссия, как правило, может принять одно из следующих решений:

• признать, что в рассматриваемой декларации (уведомлении) конфликт интересов отсутствует;

• признать, что в рассматриваемом случае личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует работнику и/или уполномоченному должностному лицу организации принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

• признать, что в рассматриваемом случае личная заинтересованность привела к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует уполномоченному должностному лицу применить к работнику конкретную меру ответственности.

На комиссии могут быть рассмотрены также иные вопросы несоблюдения работниками установленных в организации антикоррупционных стандартов или в целом ход осуществления в организации мер по предупреждению коррупции (мониторинг и оценка их эффективности, выработка предложений и проч.).

Состав комиссии может утверждаться отдельным актом организации. Как правило, в комиссию входят председатель комиссии, который является лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики в организации; секретарь комиссии, который является должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации; другие члены комиссии, которыми могут являться как сотрудники организации (например, сотрудники кадрового, правового структурных подразделений, представитель профсоюзной организации и иные сотрудники), так и внешние по отношению к организации эксперты (например, представители научных и образовательных организаций). Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

Решения комиссии принимаются тайным голосованием (если комиссия не примет иное решение) простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Председатель комиссии может обладать решающим голосом на заседании комиссии при равенстве голосов.

Решения комиссии, как правило, носят рекомендательный характер, а члены комиссии не несут ответственность за принимаемые комиссией решения.

Стоит отметить, что в полномочия подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений, как правило, входят организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии, а также информирование членов комиссии о вопросах, включенных в повестку заседания комиссии, о дате, времени и месте проведения заседания, ознакомление членов комиссии с материалами, представляемыми для обсуждения на заседании комиссии.

2.6. Перечень нормативных правовых актов, международных стандартов и иных документов

• Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

• Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

• Федеральный закон от 11 июля 2001 г. № 95-ФЗ «О политических партиях»;

• Приказ Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 29 августа 2014 г. № 454 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законодательства о противодействии коррупции»;

• Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 2 апреля 2009 г. № 486-О-О;

• Международный стандарт ISO 37001:2016 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством»;

2.7. Перечень рекомендованной литературы

1. An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide [Электронный ресурс] // United Nations. URL: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf
2. Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business [Электронный ресурс] // OECD. URL: https://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf
3. Anti-corruption policies and measures of the Fortune Global 500 [Электронный ресурс] // United Nations. URL: https://www.unodc.org/unodc/en/corruption/tools_and_publications/anti-corruption-policies-and-measures-of-the-fortune-global-500.html
4. APEC Anti-corruption Code of Conduct for Business [Электронный ресурс] // APEC. URL: https://www.apec.org/Publications/2007/09/APEC-Anticorruption-Code-of-Conduct-for-Business-September-2007
5. Business Principles for Countering Bribery: a Multi-Stakeholder Initiative Led by Transparency International [Электронный ресурс] // Transparency International. URL: https://images.transparencycdn.org/images/2013_Business-Principles_EN.pdf
6. Committing to Effective Whistleblower Protection [Электронный ресурс] // OECD. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264252639-en.pdf?expires=1624396014&id=id&accname=guest&checksum=08684543EBE00A438CB0B9A9447BBAAB
7. FCPA Best Practices: Gifts, Meals, and Entertainment [Электронный ресурс] // FOLEY. URL: https://www.foley.com/en/files/uploads/GRS/GRS_FCPA_Best_Practices_Gifts_Meals_and_Entertainment.pdf
8. Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance [Электронный ресурс] // OECD. URL: https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/44884389.pdf
9. Guidance about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing (section 9 of the Bribery Act 2010) [Электронный ресурс] // Ministry of Justice. URL: https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf
10. G20 Anti-Corruption Action Plan Protection of Whistleblowers [Электронный ресурс] // OECD. URL: https://www.oecd.org/g20/topics/anti-corruption/48972967.pdf

11. Summary of World Bank Group Integrity Compliance Guidelines [Электронный ресурс] // World Bank Group. URL: https://wallensteinlawgroup.com/wp-content/uploads/2017/12/WBG-Integrity-Compliance-Guidelines-full.pdf
12. Adelstein J., Clegg St. Code of Ethics: A Stratified Vehicle for Compliance. Journal of Business Ethics. September. 2016. Vol. 138, No. 1 P. 53–66.
13. Boedecker K. Managing Foreign Corrupt Practices Act Risks of Gift, Travel and Entertainment Expenditures [Электронный ресурс] // The University of San Francisco. URL: https://repository.usfca.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=elib
14. Fombrun C.J., Gardberg N.A., Barnett M.L. Opportunity platforms and safety nets: Corporate citizenship and reputational risk. Business and Society Review. 2000. Vol. 105, No. 1. P. 85–106.
15. Gilman S. Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting an Ethical and Professional Public Service [Электронный ресурс] // OECD. URL: https://www.oecd.org/mena/governance/35521418.pdf
16. Gordon R., Clegg, S., Kornberger M. Embedded ethics: Discourse and power in the New South Wales Police Service. Organization Studies. 2009a. Vol. 30, No. 1. P. 73–99.
17. Gordon R., Clegg S., Kornberger M. (). Power, rationality and legitimacy in public organizations. Public Administration: An International Quarterly. 2009b. Vol. 27, No. 1. P. 15–34.
18. Husted B. Risk management, real options, and corporate social responsibility. Journal of Business Ethics. 2005. Vol. 60, No. 2. P. 175–183.
19. Jurkiewicz C.L. Advancing ethical competency through pedagogy. In: D.C. Menzel, T.L. Cooper, eds. Achieving ethical competency for public service leadership. Armonk, NY: M.E. Sharp, 2012.
20. Manacorda St., Centonze Fr., Forti G. Preventing Corporate Corruption The Anti-Bribery Compliance Model // Springer International Publishing. 2014. Vol. 533. P. 10.1007/978-3-319-04480-4.
21. Sun Li. «Dezhi jiqi Chuantong Zhiyu Zhongguo Fazhi Jinjing» 德治及其傳統之於中 國法治進境 (Virtuous Governance and Its Relation to the Development of Chinese Rule by Law). Zhongguo Faxue 中國法學 (Chinese Legal Science). 2009. Vol. 1. P. 69–76.
22. Gifts T.J. Hospitality & the Government Contractor [Электронный ресурс] // George Washington University Law School. URL: https://

scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2332&context=faculty_publications

23. Буклет «Принципы предупреждения коррупции в организациях» [Электронный ресурс] // Минтруд России. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015

24. Меры по предупреждению коррупции в организациях [Электронный ресурс] // Минтруд России. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015

25. Разъяснения по отдельным вопросам, связанным с применением Типового положения о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 9 января 2014 г. № 10 [Электронный ресурс] // Минтруд России. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/18

26. Михайлов В.И. Конфликт интересов: место в системе антикоррупционных стандартов, понятие и способы недопущения // Актуальные вопросы противодействия коррупции в субъектах Российской Федерации: материалы научно-практ. конференции (Казань, 9 ноября 2016 г.). Казань, 2016. 280 с.

27. Противодействие коррупции в сфере бизнеса: научно-практическое пособие / Ю.В. Трунцевский, Р.А. Курбанов, А.М. Цирин и др.; отв. ред. Т.Я. Хабриева, О.С. Капинус; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. М.: ИД «Юриспруденция», 2020. 256 с.

28. Кодекс делового поведения и этики ПАО «Мобильные ТелеСистемы» [Электронный ресурс] // ПАО «Мобильные ТелеСистемы». URL: https://static.ssl.mts.ru/mts_rf/contents/537/Code_of_Business_Conduct_and_Ethics_illustrated_2.pdf

29. Кодекс деловой этики контрагента ООО «СИБУР» и Предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» [Электронный ресурс] // ООО «СИБУР». URL: https://www.sibur.ru/upload/iblock/62a/62abe48b0b47f9beb2ba589de6f9a212.pdf

30. Обращение генерального директора АНО «МДТО» [Электронный ресурс] // АНО «МДТО». URL: https://mdto.ru/antikorrupcziya.html

31. Политика о противодействии взяточничеству и коррупции АО «Торговая компания «Мегаполис»» [Электронный ресурс] // АО «Торговая компания «Мегаполис»». URL: https://www.gkm.ru/upload/client/abc_policys.pdf

32. Политика ОАО «ПРОТЕК» и его ДЗО по взаимодействию с государственными лицами [Электронный ресурс] // ОАО «ПРОТЕК». URL: https://protek-group.ru/upload/iblock/d92/Politika-OAO-_PROTEK_-i-ego-DZO-po-vzaimodeystviyu-s-gosudarstvennymi-litsami.pdf

33. Политика противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц [Электронный ресурс] // ПАО «Северсталь». URL: https://www.severstal.com/files/23362/Severstal_anticorruption_policy_2019_rus.pdf

34. Положение о порядке уведомления о подарках, утвержденное в ПАО «РусГидро» [Электронный ресурс] // ПАО «РусГидро». URL: http://www.rushydro.ru/upload/iblock/8a4/Polozhenie-o-poryadke-uvedomleniya-o-podarkah.pdf

35. Правила деловой и корпоративной этики группы компаний Яндекс [Электронный ресурс] // ООО «ЯНДЕКС». URL: https://yandex.ru/company/rules/code/

36. Распоряжение ОАО «РЖД» от 24 февраля 2016 г. № 321р «Об утверждении Положения об урегулировании конфликта интересов в ОАО «РЖД». URL: https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-OAO-RZHD-ot-24.02.2016-N-321r/

37. Стандарт Компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» по программе противодействия взяточничеству и коррупции и по вопросам знаков гостеприимства и подарков (Anti-Bribery and Corruption, Gifts and Hospitality Standard) [Электронный ресурс] // «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.». URL: https://salympetroleum.ru/upload/iblock/0a3/0a3ae423a49c89792013f262482d4298.pdf

Тема 3. Ответственность за коррупционные правонарушения

3.1. Понятие коррупции и коррупционного правонарушения

В современной научной литературе представлены два основных подхода к определению понятия коррупции. В широком смысле это понятие охватывает негативное социальное явление, поразившее публичный аппарат управления и выражающееся в разложении власти, умышленном использовании государственными и муниципальными служащими, иными лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, своего служебного положения, статуса и авторитета занимаемой должности в корыстных целях для личного обогащения или в групповых интересах[55].

В узком (собственно юридическом) смысле коррупция рассматривается как совокупность составов правонарушений, предусмотренных в законодательстве Российской Федерации и отличающихся таким важным квалифицирующим признаком, как использование должностным лицом своего публичного статуса в корыстных целях для личного обогащения или в групповых интересах, должностное злоупотребление[56]. Например, отмечают, что коррупция — социально-правовое или криминологическое явление, которое охватывает ряд преступлений, представляющих собой злоупотребление государственной властью и иными должностными полномочиями для получения материальной и иной выгоды в личных целях, в целях третьих лиц или групп[57].

Коррупция в социальном значении представляет собой девиантное поведение, выражающееся в нелегитимном использовании вопреки интересам общества и других лиц имеющихся полномочий, вытекающих из них возможностей, а также иных общественных ресурсов, доступ к которым имеется в связи со статусом или фактическим положением[58].

[55] Ашавский Б. Международный кодекс поведения публичных должностных лиц // Чистые руки. 1999. № 2. С. 97–98; Бурлаков В. Н. Криминология: учеб. для юридических вузов / под ред. В. Н. Бурлакова, С.П. Сальникова. СПб., 1998. 317 с.

[56] Аминов Д. И., Гладких В. И., Соловьев К. С. Коррупция как социально-правовой феномен и пути ее преодоления: учеб. пособие. М., 2002. 158 с.; Криминология / под ред. В.Н. Кудрявцева, В.Е. Эминова. М., 2002. 369 с.

[57] Лунеев В. В. Коррупция в России // Государство и право. 2007. № 11. С. 22.

[58] Максимов В. К. Понятие коррупции в международном и российском праве // Право и безопасность. 2002. № 2-3.

Однозначная и завершенная легальная формулировка коррупции вряд ли возможна. Это объясняется многоликостью коррупции как социального явления, поэтому в доктрине нашел отражение широкий подход к определению коррупции как противоправного использования должностным или иным лицом своего положения в целях получения ненадлежащей выгоды для себя или третьих лиц, предоставления другими лицами такой выгоды, а также посредничества и иных форм содействия в совершении указанных деяний[59].

В соответствии с действующим Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ, коррупция:

а) это 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;

б) совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Российский подход к определению коррупции имеет следующие особенности:

1) целью коррупционных преступлений может быть только выгода имущественного характера;

2) действия, направленные на получение неимущественной выгоды, не подпадают под определение коррупции, закрепленное в Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ;

3) коррупцией считаются определенные действия, направленные на получение имущественной выгоды не только для себя, но и для третьих лиц;

4) круг третьих лиц не ограничен и не сводится, например, только к близким родственникам.

К обязательным элементам состава коррупционных правонарушений относятся объект, субъект, объективная сторона, субъективная сторона.

[59] Коррупция: природа, проявления, противодействие. Монография / отв. ред. академик РАН Т. Я. Хабриева. М.: ИД «Юриспруденция», 2012. С. 27.

Объект	Нарушенное материальное и нематериальное благо, защищаемое правом
Субъект	Дееспособное лицо, совершившее правонарушение
Объективная сторона	Противоправное деяние, место, время совершения правонарушения, наступивший вредоносный результат и причинная связь между деянием и результатом
Субъективная сторона	Вина, т.е. отношение правонарушителя к деянию и его результату в форме умысла или неосторожности, а также его мотив и цель

Субъектами коррупционных правонарушений могут быть:

— лица, выполняющие управленческие функции в коммерческой или иной организации;

— должностные лица;

— государственные и муниципальные служащие;

— лица, замещающие государственные и муниципальные должности;

— работники органов и организаций, на которые распространяются требования антикоррупционного законодательства;

— иные лица.

Федеральный закон от 24 февраля 2021 г. № 16-ФЗ «О внесении изменений в статьи 201 и 285 Уголовного кодекса Российской Федерации» расширил понятие «должностное лицо».

Согласно статье 285 УК РФ, должностными лицами в статьях настоящей главы признаются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в следующих органах власти и организациях:

— государственных органах;

— органах местного самоуправления;

— государственных и муниципальных учреждениях;

— государственных внебюджетных фондах;

— государственных корпорациях и государственных компаниях;

— публично-правовых компаниях;

— государственных и муниципальных унитарных предприятиях;

— 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;

— 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»);

— Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

Представители власти — это лица, осуществляющие законодательную, исполнительную или судебную власть в отношении лиц, не находящихся от них в служебной зависимости, а также работники государственных, надзорных или контролирующих органов, наделенные в установленном законом порядке распорядительными полномочиями либо правом принимать решения, обязательные для исполнения гражданами, а также организациями.

Организационно-распорядительные функции могут выражаться в руководстве коллективом, расстановке и подборе кадров, организации труда или службы подчиненных, поддержании дисциплины, применении мер поощрения и наложении дисциплинарных взысканий.

Административно-хозяйственные функции — это полномочия по управлению и распоряжению имуществом и денежными средствами, находящимися на балансе и банковских счетах организаций и учреждений, воинских частей и подразделений, а также принятие решений о начислении заработной платы, премий, осуществление контроля за движением материальных ценностей, определение порядка их хранения и т.п.

Согласно статье 14 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, в случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупп-

ционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, и наоборот.

Таким образом, субъектом коррупционных правонарушений может выступать юридическое лицо (организация). Юридические лица подлежат административной и гражданско-правовой ответственности за совершение правонарушений коррупционной направленности.

Субъективная сторона коррупционного правонарушения образует психологическое отношение нарушителя к содеянному и характеризуется виной в форме умысла или неосторожности.

Вина в форме умысла заключается в том, что правонарушитель осознает противоправность своих действий, их последствия и желает их наступления.

Преступлением, совершенным по неосторожности, признается деяние, совершенное по легкомыслию или небрежности.

Для коррупционных правонарушений характерна корыстная мотивация — направленность на получение выгод материального характера для себя или третьих лиц. Совершение дисциплинарных и административных правонарушений возможно и по неосторожности в тех случаях, когда лицо не осознавало (но должно было и могло) незаконный характер своих действий.

3.2. Основные преступления коррупционной направленности

Уголовная ответственность — вид юридической ответственности, основным содержанием которого выступают меры, применяемые государственными органами к лицу в связи с совершением им преступлений.

Основные группы преступлений коррупционной направленности:

Взяточничество и подкуп	Недолжное использование полномочий
Статья 290. Получение взятки	Статья 285. Злоупотребление должностными полномочиями

Взяточничество и подкуп	Недолжное использование полномочий
Статья 291. Дача взятки	Статья 286. Превышение должностных полномочий
Статья 291.1. Посредничество во взяточничестве	Статья 201. Злоупотребление полномочиями
Статья 291.2. Мелкое взяточничество	Определенные виды мошенничества (статья 159), хищений (статья 160), нецелевое использование бюджетных средств (статья 285.1) и др.
Статья 204. Коммерческий подкуп	
Статья 204.1 Посредничество в коммерческом подкупе Статья	
204.2. Мелкий коммерческий подкуп	

Предметом взятки могут являться деньги; ценные бумаги; иное имущество; имущественные права; услуги имущественного характера. Неимущественная выгода (лоббирование интересов, обладание льготами, временное получение имущества для личного пользования и т.п.) предметом взятки не является.

Следует отметить, что провокация взятки либо коммерческого подкупа в России запрещена. За попытку передачи должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческих или иных организациях, без его согласия денег, ценных бумаг, иного имущества или оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав в целях искусственного создания доказательств совершения преступления либо шантажа предусмотрена уголовная ответственность. Такая ответственность наступает вплоть до лишения свободы на срок до 5 лет (ст. 304 УК РФ).

Органам (должностным лицам), осуществляющим оперативно-розыскную деятельность, запрещается подстрекать, склонять, побуждать в прямой или косвенной форме к совершению противоправных действий (провокация) (ст. 5 Федерального закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности»).

Злоупотребление должностными полномочиями — использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных

интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

Превышение должностных полномочий может выражаться, например, в совершении при исполнении служебных обязанностей действий, которые:

— относятся к полномочиям другого должностного лица (вышестоящего или равного по статусу);

— могут быть совершены только при наличии особых обстоятельств, указанных в законе или подзаконном акте;

— совершаются должностным лицом единолично, однако могут быть произведены только коллегиально либо в соответствии с порядком, установленным законом, по согласованию с другим должностным лицом или органом;

— никто и ни при каких обстоятельствах не вправе совершать.

Исходя из диспозиции статьи 286 УК РФ, при квалификации содеянного как превышение должностных полномочий мотив преступления значения не имеет.

Мошенничество

В том случае, если лицо получило ценности за совершение действий, которые в действительности оно не может осуществить ввиду отсутствия служебных полномочий и невозможности использовать свое служебное положение, такие действия при наличии умысла на приобретение ценностей следует квалифицировать как мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения.

Как мошенничество следует квалифицировать действия лица, получившего ценности якобы для передачи должностному лицу или лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, в качестве взятки либо предмета коммерческого подкупа, однако заведомо не намеревавшегося исполнять свое обещание и обратившего эти ценности в свою пользу.

В результате, во многих случаях действия, которые изначально квалифицируются как получение взятки, потом переквалифицируются на мошенничество. При этом наказание, предусмотренное за мошенничество, существенно мягче.

3.3. Административная ответственность организаций за непринятие мер по предупреждению коррупции (с примерами из практики)

Согласно части 1 статьи 2.1 КоАП РФ, административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое настоящим Кодексом или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

КоАП РФ устанавливает административную ответственность юридических лиц за совершение коррупционных правонарушений, предусмотренных следующими статьями:

- статья 19.28 «Незаконное вознаграждение от имени юридического лица»;
- статья 19.29 «Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего».

Административная ответственность за незаконное вознаграждение от имени юридического лица

Статья 19.28 КоАП РФ «Незаконное вознаграждение от имени юридического лица» — уникальная юридическая конструкция, не имеющая аналогов в законодательстве об административных правонарушениях. Ее выделяют объективные и субъективные признаки описываемого состава административного правонарушения.

Фактически статья 19.28 КоАП РФ содержит сразу несколько самостоятельных составов административных правонарушений. Объективная сторона деликтов, предусмотренных частью 1 данной статьи, конструируется посредством признаков деяния, предмета, должностного лица, места.

Противоправное деяние может выражаться в незаконной передаче предмета правонарушения; незаконном предложении предмета правонарушения; незаконном обещании предмета правонарушения.

Передача, предложение или обещание незаконного вознаграждения могут осуществляться как от имени или в интересах юридического лица, так и в интересах другого, связанного с ним юридического лица.

Адресатами передачи, предложения или обещание незаконного вознаграждения выступают должностные лица; лица, выполняющие управленческие функции в коммерческой или иной организации; иностранные должностные лица либо должностные лица публичной международной организации.

Передача, предложение или обещание незаконного вознаграждения, как это предусмотрено объективной стороной рассматриваемого правонарушения, осуществляются за совершение в интересах данного юридического лица либо в интересах связанного с ним юридического лица действия (бездействие), связанного с занимаемым положением.

Незаконное вознаграждение может предоставляться не только должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации (далее — подкупаемое лицо), но и любому иному физическому либо юридическому лицу, определенному подкупаемым лицом.

Предметом административного правонарушения могут выступать деньги, ценные бумаги, иное имущество, услуги имущественного характера, имущественные права.

Объективную сторону правонарушений, предусмотренных частями 2 и 3 данной статьи, образуют те же деяния при наличии дополнительного квалифицирующего признака — размера предмета правонарушения (часть 2 — крупный размер, часть 3 — особо крупный размер).

Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 19.28 КоАП РФ, влечет за собой назначение наказания в виде:

— административного штрафа в размере до 3-кратной суммы денежных средств, стоимости ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, незаконно переданных или оказанных либо обещанных или предложенных от имени юридического лица, но не менее 1 млн рублей;

— конфискации денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

Санкции частей 2 и 3 статьи 19.28 КоАП РФ отличаются размером административных штрафов. Так, часть 2 предусматривает административный штраф в размере до 30-кратной стоимости предмета правонарушения, но не менее 20 млн рублей; а часть 3 — до 100-кратной стоимости.

Помимо признаков деяния (передача, предложение или обещание) и предмета для квалификации административного правонарушения, необходимо наличие признака должностного лица, которое может совершить в интересах юридического лица какое-либо действие (бездействие), связанное с занимаемым им служебным положением. Таким должностным лицом может быть:

• должностное лицо органа государственной власти, органа местного самоуправления, государственного или муниципального учреждения, государственной корпорации, государственной компании, публично-правовой компании, государственного или муниципального унитарного предприятиях, как оно понимается в примечаниях к ст. 285 УК РФ;

• лицо, выполняющее управленческие функции в коммерческой или иной организации;

• лицо, выполняющее управленческие функции 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;

• лицо, выполняющее управленческие функции 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;

• иностранное должностное лицо[60];

[60] В ст. 19.28 КоАП РФ под иностранным должностным лицом понимается любое назначаемое или избираемое лицо, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном, административном или судебном органе иностранного государства, и любое лицо, выполняющее какую-либо публичную функцию для иностранного государства, в том числе для публичного ведомства или публичного предприятия.

• должностное лицо публичной международной организации[61].

В статусе данного должностного лица в обязательном порядке должны быть предусмотрены полномочия по совершению действий (бездействия), принятию решений, касающихся юридического лица, за совершение которых данному должностному лицу передается, предлагается или обещается предмет правонарушения.

Федеральным законом от 3 августа 2018 г. № 298-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» названная статья дополнена, в частности, примечанием 5, устанавливающим возможность и условия освобождения юридического лица от административной ответственности по указанной статье. В целях обеспечения исполнения постановления о назначении административного наказания за совершение административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.28 КоАП РФ, введена новая мера обеспечения производства по делу — арест имущества (пункт 13 части 1 статьи 27.1, статья 27.20 КоАП РФ).

Юридическое лицо освобождается от административной ответственности за административное правонарушение, предусмотренное настоящей статьей, если оно способствовало выявлению данного правонарушения, проведению административного расследования и/или выявлению, раскрытию и расследованию преступления, связанного с данным правонарушением, либо в отношении этого юридического лица имело место вымогательство. Вместе с тем, данное правило не распространяется на административные правонарушения, совершенные в отношении иностранных должностных лиц и должностных лиц публичных международных организаций при осуществлении коммерческих сделок.

Таким образом, дополнительно к уголовно-правовому воздействию на работника юридического лица статья 19.28 КоАП РФ предусматривает возможность оказания административно-правового принуждения самого юридического лица. Однако, как постановил Президиум Верховного Суда Российской Федерации в обзоре судебной практики за четвертый квартал 2012 г., производство по делу об административном правонарушении, предусмотренного статьей 19.28 КоАП РФ, в отношении юридического лица не должно связываться с производством по соответствующему уголовному делу в отношении должностного лица.

[61] В ст. 19.28 КоАП РФ под должностным лицом публичной международной организации понимается международный гражданский служащий или любое лицо, которое уполномочено такой организацией действовать от ее имени.

Судебная практика свидетельствует, что незаконное вознаграждение от имени и в интересах юридического лица предлагалось, обещалось и передавалось за осуществление таких действий (бездействия), как, например, непривлечение к ответственности за нарушение требований законодательства; предоставление преимуществ в ходе разрешительных процедур; содействие в заключении различных договоров, в том числе государственных контрактов; подписание актов приемки выполненных работ, услуг, товаров по договорам; неприменение мер принудительного исполнения.

Действия, образующие состав административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.28 КоАП РФ, признаются совершенными от имени юридического лица, если физическое лицо, их совершившее, представляет юридическое лицо в силу закона, иного правового акта, устава организации или доверенности, в том числе является должностным лицом организации или лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой организации.

Физическое лицо, не связанное трудовыми, договорными или иными правовыми отношениями с юридическим лицом, может быть признано действующим в интересах этого юридического лица, если действия, предусмотренные статьей 19.28 КоАП РФ, совершены им по указанию, с ведома или одобрения лиц, уполномоченных действовать от имени организации. При этом в обязательном порядке подлежит доказыванию наличие экономической или иной (например, репутационной) заинтересованности организации в совершении действий (бездействия), за которые незаконно передано, предложено или обещано денежное вознаграждение, оказаны, предложены или обещаны услуги имущественного характера либо предоставлены, предложены или обещаны имущественные права.

Примеры

1. *В ходе рассмотрения данного дела об административном правонарушении мировым судьей установлено следующее. В. работал водителем в ЗАО «С» (далее — акционерное общество) и к должностным лицам данной организации не относился, доверенность на совершение каких-либо действий от имени юриди-*

ческого лица ему не выдавалась. Согласно приговору в отношении В. в ходе рассмотрения уголовного дела было установлено, что В. предлагал взятку от себя лично за несоставление в отношении его протокола об административном правонарушении, опасаясь, что его уволят с работы, в связи с чем о факте остановки транспортного средства инспектором ДПС работодателю не доложил; когда же инспектор сообщил, что в отношении его будет составлен протокол об административном правонарушении немедленно, а впоследствии в отношении акционерного общества, В. начал более настойчиво предлагать «договориться», предполагая, что составление протокола об административном правонарушении в отношении акционерного общества будет являться безусловным основанием для расторжения с ним трудового договора. Также из материалов дела об административном правонарушении следовало, что о факте остановки инспектором ДПС транспортного средства акционерное общество узнало только после возбуждения дела об административном правонарушении в отношении водителя и применения меры обеспечения производства по делу в виде помещения транспортного средства на специализированную стоянку.

На основании изложенного мировой судья пришел к выводу, что водитель, предлагая взятку должностному лицу, боялся наступления негативных последствий прежде всего для себя лично, действовал от своего имени и в своих интересах, и прекратил производство по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 19.28 КоАП РФ, в отношении акционерного общества в связи с отсутствием состава административного правонарушения.

***2.** В случаях незаконного предложения или обещания вознаграждения от имени или в интересах юридического лица без указания (определения) конкретной суммы такого вознаграждения организация подлежит привлечению к административной ответственности по части 1 статьи 19.28 КоАП РФ.*

Директор филиала ООО «А» (далее — общество) В., имевший доверенность на представление интересов общества, 30 августа 2017 г., находясь в помещении общества в ходе проводимого сотрудниками полиции оперативно-розыскного мероприятия, просил должностное лицо Ш. составить протокол об административном правонарушении по статье 14.26 КоАП РФ в отношении приемщика лома цветного металла. При этом в отношении ООО «А» было предложено обойтись без составления такого протокола. За это было предложено незаконное денежное вознаграждение без обозначения конкретной суммы, от получения которого Ш. отказался.

Постановлением мирового судьи ООО «А» было признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 19.28 КоАП РФ.

***3.** Привлечение физических лиц к уголовной ответственности за дачу взятки или передачу предмета коммерческого подкупа не освобождает юридическое лицо, от имени или в интересах которого совершены соответствующие незаконные действия, от административной ответственности, предусмотренной статьей 19.28 КоАП РФ.*

Постановлением мирового судьи ООО «Д» (далее — общество) признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 19.28 КоАП РФ, с назначением административного штрафа в размере 1 миллиона рублей. Основанием для привлечения к административной ответственности послужили действия директора общества Д., который 10 апреля 2017 г., находясь в кабинете главного специалиста-эксперта федеральной службы С., передал ей денежные средства в размере 30 тысяч рублей за согласование документации, необходимой для ускорения процесса согласования переустройства нежилого помещения, находящегося в собственности ООО «Д». Решением судьи районного суда постановление мирового судьи было отменено, а производство по делу было прекращено на основании пункта 7 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ. Поводом для прекращения производства по делу послужило возбуждение 14 июля 2017 г. по тому же факту передачи денежных средств в интересах общества уголовного дела по части 2 статьи 291 УК РФ в отношении директора ООО «Д».

Постановлением заместителя председателя суда субъекта Российской Федерации указанное выше решение отменено, поскольку действующее законодательство не исключает возможность одновременного возбуждения уголовного дела в отношении физического лица и дела об административном правонарушении в отношении юридического лица по статье 19.28 КоАП РФ. Дело возвращено на новое рассмотрение в районный суд. При новом рассмотрении дела решением судьи районного суда постановление мирового судьи в отношении общества по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 19.28 КоАП РФ, оставлено без изменения, жалоба директора общества Д. — без удовлетворения.

Административная ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего

Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ установлены ограничения, направленные на соблюдение специальных правил трудоустройства

государственных или муниципальных служащих определенных категорий, а также лиц, ранее замещавших названные должности, за несоблюдение которых устанавливается административная ответственность.

В соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ административным правонарушением признается привлечение работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора:

— государственного или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами;

— бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом «О противодействии коррупции».

Объективная сторона состава данного административного правонарушения выражается, в частности, в нарушении требований части 4 статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

Согласно названной норме, работодатель при заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в течение месяца стоимостью более 100 тысяч рублей с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в 10-дневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) этого служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Нарушения указанной нормы могут состоять:

— в ненаправлении работодателем сообщения о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение в организации в течение месяца работ (оказание организации услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы;

— нарушении работодателем 10-дневного срока со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора, установленного для направления сообщения о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение в организации в течение месяца работ (оказание организации услуг) стоимостью более 100 тысяч рублей с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы;

— в заключении трудового либо гражданско-правового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим, замещавшим должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в обязанности которого входили отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления организацией без согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Полномочиями по возбуждению данной категории дел об административных правонарушениях наделен прокурор (ч. 1 ст. 28.4 КоАП РФ), а по рассмотрению — судьи судов общей юрисдикции (ч. 1 и 3 ст. 23.1 КоАП РФ).

Административные правонарушения, ответственность за совершение которых предусмотрена статьей 19.29 КоАП РФ, выявляются прокурорами не только в ходе тематических проверок исполнения законодательства о государственной и муниципальной службе и противодействии коррупции, но и в ходе проверочных мероприятий по иным направлениям надзорной деятельности.

Примеры

1. *В ходе проверки исполнения природоохранного законодательства было установлено, что руководителем ООО «В» является бывший начальник одного из подразделений ГУВД Челябинской области, однако в органы внутренних дел уведомление о его трудоустройстве не направлялось. По постановлению прокурора, мировым судьей было назначено наказание юридическому лицу в виде штрафа в размере 100 тыс. руб.*

2. *По факту несоблюдения требований, предусмотренных ч. 4 ст. 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», в отношении ООО «В» про-*

курором возбуждено производство по делу об административном правонарушении, состав которого предусмотрен ст. 19.29 КоАП РФ, в связи со следующими обстоятельствами.

Между обществом и бывшим контролером-ревизором отдела территориального управления Федеральной службы финансово-бюджетного надзора в субъекте Российской Федерации А. был заключен трудовой договор, согласно которому А. принята на работу в ООО «В» на должность главного бухгалтера. При этом в установленный законом 10-дневный срок со дня заключения трудового договора общество не сообщило о приеме на работу А. представителю нанимателя по последнему месту ее службы.

По результатам рассмотрения дела мировым судьей было установлено, что у общества отсутствовали сведения о том, что А. ранее замещала должность контролера-ревизора отдела территориального управления Федеральной службы финансово-бюджетного надзора, поскольку А. данные сведения при трудоустройстве не сообщила, трудовую книжку не предъявила ввиду утраты, что свидетельствует об отсутствии вины общества в совершении административного правонарушения.

Отсутствие у работодателя сведений о замещении гражданином в течение предшествующих трудоустройству двух лет должности государственной (муниципальной) службы, включенной в установленный нормативными правовыми актами РФ перечень, свидетельствует об отсутствии его вины и, соответственно, состава административного правонарушения по ст. 19.29 КоАП РФ.

На основании изложенного производство по делу в отношении ООО «В» было прекращено ввиду отсутствия состава административного правонарушения.

3.4. Уголовная ответственность физических лиц за преступления коррупционной направленности (с примерами из практики)

Коррупционные преступления воспринимаются как наиболее опасные проявления коррупции, за которые предусмотрена уголовная ответственность. Уголовная ответственность — самый строгий вид юридической ответственности, заключающийся в обязанности лица, совершившего преступление, понести предусмотренные уголовным законом наказание или иную меру уголовной ответственности (например, конфискацию имущества) и претерпеть связанные с ним последствия в виде судимости, иных правоограничений.

В настоящее время УК РФ предусматривает уголовную ответственность более чем за 50 видов коррупционных преступлений, которые принято разделять на публичные и непубличные, связанные с подкупом и не связанные с подкупом[62].

Так, к *основным* публичным коррупционным преступлениям, посягающим на авторитет государственной власти, интересы государственной службы и службы в органах местного самоуправления, относятся преследуемые по статьям главы 30 УК РФ злоупотребление должностными полномочиями (ст. 285), взяточничество — получение взятки (ст. 290), дача взятки (ст. 291) и посредничество во взяточничестве (ст. 291.1).

К непубличным коррупционным преступлениям, посягающим на интересы службы в коммерческих и иных организациях, относятся преступления, ответственность за которые наступает по следующим статьям главы 23 УК РФ: злоупотребление полномочиями (ст. 201) и коммерческий подкуп (ст. 204).

Примеры

1. «Мелкая взятка»

В поликлинике врач предложил ускорить прием пациента в качестве больного за 5000 рублей, которые были незамедлительно им получены. Такое деяние будет квалифицировано по ч. 1 ст. 291.2 УК РФ, т.е. «мелкая взятка» (получение взятки, дача взятки лично или через посредника в размере, не превышающем десяти тысяч рублей).

Подобные деяния наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех месяцев, либо исправительными работами на срок до одного года, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. «Посредничество во взяточничестве»

1. Гражданин А., находясь в санатории, в нарушение установленных порядка и условий приема в образовательные организации высшего образования, находящихся в ведении Министерства обороны Российской Федерации, при посредничестве начальника отдела военного комиссариата Б. путем осуществления безналичных банковских переводов денежных средств умышленно передал ему взятку в виде денег в значительном размере.

---

[62] Максимов С. В. Коррупция. Закон. Ответственность. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИГП РАН, 2017. С. 59–68.

Взятка передавалась для дальнейшей передачи должностному лицу В., постоянно осуществляющему организационно-распорядительные функции в сфере образования, за содействие в поступлении в ВУЗ племянника А. без учета низкого проходного балла по результатам сдачи им единого государственного экзамена.

Б., получив от А. взятку для В. в виде денег в значительном размере, выполняя роль посредника при даче взятки, умышленно передал должностному лицу В., постоянно осуществляющему организационно-распорядительные функции в сфере образования.

Получив от А. через Б. взятку в виде денег в значительном размере, В., не входивший в состав приемной комиссии и не имевший возможности повлиять на ее решение, но заверявший А. и Б. в обратном, никакого содействия племяннику А. в поступлении в ВУЗ не оказывал. Полученные денежные средства он умышленно, из корыстных побуждений, путем обмана А. и Б. похитил, распорядился ими по своему усмотрению, причинив А. значительный материальный ущерб на указанную сумму.

Довести свой преступный умысел на дачу взятки до конца А. не смог по независящим от него обстоятельствам: В. исполнять свое обещание по оказанию содействия племянника А. при поступлении в ВУЗ не намеревался, полученные денежные средства обратил в свою пользу.

Суд постановил признать А. виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 30, ч. 1 ст. 291 УК РФ, и назначить наказание в виде лишения свободы сроком на 1 год 6 месяцев со штрафом в размере пятикратной суммы взятки. На основании ст. 73 УК РФ назначенное наказание считать условным с испытательным сроком 2 года.

2. Зеленоградский районный суд г. Москвы вынес приговор бывшему сотруднику таможни, который признан виновным в совершении трех преступлений, предусмотренных следующими статьями УК РФ:

— ч. 2 ст. 291 УК РФ (дача взятки должностному лицу, лично, в значительном размере);

— ч. 2 ст. 291.1 УК РФ (посредничество во взяточничестве, т.е. непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя с использованием служебного положения);

— ч. 3 ст. 291.1 УК РФ (посредничество во взяточничестве, т.е. непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя с использованием служебного положения в крупном размере).

В ходе судебного следствия установлено, что мужчина в период с 2015 по 2018 г. получал от представителей юридических лиц — участников внешнеэкономической деятельности — денежные средства и в интересах последних передавал их в качестве взяток сотрудникам таможенной службы за беспрепятственный выпуск таможенных деклараций. Кроме того, в 2016 г. он передал денежные средства сотруднику таможенной службы за ускоренный выпуск таможенных деклараций.

Суд назначил виновному наказание в виде лишения свободы сроком на 4 года 8 месяцев условно, штрафа в размере 2 млн рублей и лишения права занимать должности в органах государственной власти и местного самоуправления, связанные с осуществлением функций представителя власти, организационно-распорядительных или административно-хозяйственных полномочий сроком на 3 года.

3. «Коммерческий подкуп»

Прокуратура поддержала государственное обвинение в отношении гражданина А., который признан виновным в совершении преступления, предусмотренного п. «в» ч. 3 ст. 204 УК РФ (коммерческий подкуп, совершенный в крупном размере).

Судом установлено, что генеральный директор А. ООО «Амегастрой» с целью обеспечить предприятию победу в тендере на выполнение работ по монтажу инженерных сетей очистных сооружений на сумму более 12 млн рублей обратился к своему знакомому И., предложив ему за вознаграждение выступить посредником в передаче денежных средств должностным лицам крупного комбината за победу в вышеуказанном тендере.

В целях реализации преступного умысла А. в апреле-мае 2018 г. просил должностных лиц комбината за вознаграждение в сумме 600 тыс. рублей принять решение по тендеру в пользу ООО «Амегастрой» и заключить контракт. После чего И. лично часть коммерческого подкупа в размере 50 тыс. рублей передал сотруднику комбината, действующему в рамках оперативно-розыскного мероприятия, для их передачи вышестоящим должностным лицам, полномочным утверждать победителя тендера и заключать контракт. После этого И. был задержан сотрудниками правоохранительных органов.

Гражданин И. признан виновным в совершении преступления, предусмотренного п. «в» ч. 2 ст. 204.1 УК РФ (посредничество в коммерческом подкупе в крупном размере), ему назначено наказание в виде штрафа в размере 450 тыс. рублей. Приговор суда вступил в законную силу.

Суд признал А. виновным в совершении коммерческого подкупа и назначил наказание в виде штрафа в размере 500 тыс. рублей.

4. «Мошенничество»

Ю. работала в должности бухгалтера по расчету заработной платы ООО «Х» с основным видом деятельности «деятельность в области эксплуа-

тации гостиницы», наделенной организационно-распорядительными и административно-хозяйственными функциями в соответствии с трудовым договором и приказом «О приеме работника на работу»; должностной инструкцией бухгалтера. Согласно п.п. 2.9; 2.10 указанной инструкции, бухгалтер по расчету заработной платы обязан осуществлять:

— подготовку платежных ведомостей и реестров для выплаты заработной платы на карточные и текущие счета работников;

— формирование расчетной ведомости за отчетный период.

В неустановленное следствием время, но не позднее 09.06.2014, у Ю. в связи с осуществлением ею своих трудовых обязанностей по месту нахождения рабочего места, в связи со сложившимся у нее трудным материальным положением возник преступный корыстный умысел, направленный на хищение денежных средств ООО «Х». Данные средства находились на расчетных счетах, открытых в АКБ «Транссстройбанк».

Реализуя свой преступный умысел, направленный на хищение денежных средств, путем обмана Ю., имея возможность в силу исполнения своих функциональных обязанностей бухгалтера, внесла недостоверные сведения в электронные реестры на перечисление заработной платы сотрудникам ООО «Х», намеренно завысив сумму выплаты по заработной плате на свое имя. Этими действиями ООО «Х» был причинен ущерб в особо крупном размере. Похищенными денежными средствами Ю. распорядилась по собственному усмотрению.

Органами предварительного следствия действия Ю. были квалифицированы по ч. 4 ст. 159 УК РФ как мошенничество, т.е. хищение чужого имущества путем обмана, с использованием своего служебного положения, в особо крупном размере.

Суд постановил признать Ю. виновной в совершении преступления, предусмотренного ч. 4 ст. 159 УК РФ, и назначить ей наказание согласно санкции данной статьи в виде 3 лет лишения свободы без штрафа и без ограничения свободы.

Согласно ст. 73 УК РФ, назначенное Ю. наказание считать условным с испытательным сроком 4 года.

По гражданскому иску с Ю. взыскана денежная сумма в размере <данные изъяты> рублей в пользу ООО «Х» в счет возмещения материального ущерба.

3.5. Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения

В целях противодействия коррупции Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ установил для лиц, замещающих должности государственной и муниципальной службы, следующие запреты и обязанности:

• запрет открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и/или пользоваться иностранными финансовыми инструментами (пункт 3 части 1 статьи 7.1);

• обязанность представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (пункт 1 и 4 части 1 статьи 8);

• обязанность представлять сведения о своих расходах (часть 1 статьи 8.1);

• обязанность уведомлять о склонении к совершению коррупционных правонарушений (часть 1 статьи 9);

• обязанность принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте или о возможности его возникновения, как только станет об этом известно (часть 1 и 2 статьи 11);

• обязанность в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ценные бумаги, акции [доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций] в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации (часть 6 статьи 11).

Неисполнение данных обязанностей и запретов является коррупционным правонарушением, влекущим увольнение государственного и муниципального служащего с государственной или муниципальной службы (часть 9 статьи 8; часть 3 статьи 8.1; часть 3 статьи 9; часть 5.1 статьи 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ).

Физические лица, совершившие коррупционные правонарушения, несут дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (часть 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ).

Согласно части 1 статьи 12.5 указанного закона, федеральными конституционными законами, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами для лиц, замещающих должности государственной и муниципальной службы, в целях противодействия коррупции могут устанавливаться иные запреты, ограничения, обязанности и правила служебного поведения.

Приведенному правовому регулированию соответствуют нормативные правовые акты, устанавливающие правовое положение (статус) государственных и муниципальных служащих, в которых закреплены аналогичные обязанности и запреты. К примеру, в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 15, частью 1 статьи 20 и частью 1 статьи 20.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий обязан представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Кроме того, обязанности и запреты, установленные в целях противодействия коррупции, также закреплены в должностных регламентах (инструкциях) государственных и муниципальных служащих.

Анализ норм действующего законодательства, содержащих понятие дисциплинарного проступка государственных и муниципальных служащих, позволяет сделать вывод о том, что применение дисциплинарных взысканий связывается с нарушением служебной дисциплины. Нарушение служебной дисциплины выражается в противоправном виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении служебных обязанностей, в том числе установленных в целях противодействия коррупции, за которые представитель нанимателя вправе применять к государственным, муниципальным служащим различные виды дисциплинарных взысканий, и в частности увольнение по соответствующему основанию «в связи с утратой доверия». При рассмотрении дел по спорам, связанным с привлечением государственных и муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных проступков, судами устанавливался факт противоправного, виновного неисполнения государственным, муниципальным служащим обязанности, предусмотренной соответствующими нормативными правовыми актами.

Дисциплинарный проступок, в том числе коррупционный, является единственным основанием дисциплинарной ответственности. Следовательно, уголовно-процессуальные действия, осуществляемые в отношении муниципального или государственного служащего, в том числе задержание, возбуждение уголовного дела, вынесение обвинительного приговора, не являются обязательным условием для наступления дисциплинарной ответственности в связи с коррупционным проступком.

Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 329-ФЗ регламентировал и ввел в практику институт «увольнения в связи с утратой доверия» за коррупционные дисциплинарные проступки. Законодатель сформулировал специальные нормы в отношении различных категорий лиц:

— статью 13.1 для лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности;

— статью 13.2 для лиц, замещающих (занимающих) должности в Центральном банке Российской Федерации, государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами».

За непродолжительный период своего существования институт увольнения в связи с утратой доверия постоянно совершенствуется. В соответствии с частью 1 статьи 13.1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ к основаниям увольнения в связи с утратой доверия относятся:

— непринятие лицом мер по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов, стороной которого оно является;

— непредставление лицом сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений;

— участие лица на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

— осуществление лицом предпринимательской деятельности;

— вхождение лица в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Позднее Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 102-ФЗ внесено еще одно основание, отраженное в части 3 статьи 7-1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ и в федеральных законах, регламентирующих деятельность правоохранительных, контролирующих органов[63]. Речь идет о нарушении (несоблюдении) запрета открывать и иметь счета, хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и/или пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) не содержит специального перечня взысканий, применяемых за совершение коррупционного дисциплинарного проступка. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. ТК РФ (подп. 7, 7.1 ст. 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя») оставляет на усмотрение работодателя вопрос о расторжении трудового договора в случаях утраты доверия к работнику с его стороны:

— при совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности;

— при непринятии работником мер по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

— при непредставлении или представлении неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

— при хранении наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации.

Нормы трудового права в данном случае вполне естественно носят диспозитивный характер и реализуются по усмотрению работодателя.

Применению дисциплинарных взысканий за коррупционные правонарушения обычно предшествуют:

[63] Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», ч. 1 ст. 82-1, п. 6 Федеральный закон «О Следственном комитете Российской Федерации», ст. 30.2, п. 6 Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации», ч. 1 ст. 41-9

1) проведение проверки;

2) рассмотрение вопроса на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Сроки применения дисциплинарных взысканий:

• взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;

• взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Обжалование и снятие взысканий

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и/или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Некоторые особенности применения дисциплинарных взысканий установлены Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309.

К лицу, замещающему должность в государственной корпорации (компании), сообщившему в правоохранительные или иные государственные органы или средства массовой информации о ставших ему известными фактах коррупции, меры дисциплинарной ответственности применяются только по итогам рассмотрения соответствующего вопроса на засе-

дании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Данное условие действует в случае совершения этим лицом в течение года после указанного сообщения дисциплинарного проступка. В таком заседании комиссии может принимать участие прокурор. Председатель комиссии представляет прокурору, осуществляющему надзор за соблюдением законодательства о государственной службе или законодательства о труде, необходимые материалы не менее чем за пять рабочих дней до дня заседания комиссии.

Увольнение по другим основаниям

В соответствии со статьей 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

— неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

— совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Если работодатель считает необходимым наложить на работников дополнительные антикоррупционные ограничения и запреты, он должен:

— закрепить эти ограничения и запреты в локальных нормативных актах и/или трудовых договорах;

— ознакомить работников организации с соответствующими документами под роспись;

— продемонстрировать связь дополнительных правил с трудовыми обязанностями работника.

Примеры

1. *Р. обратился в городской суд с иском к главному управлению Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации, межмуниципальному управлению Министерства внутренних дел Российской Федерации о признании незаконно уволенным со службы в органах внутренних дел и восстановлении на службе.*

Решением городского суда Р. в иске отказано.

Отказывая в удовлетворении иска, суд указал, что факт отказа в возбуждении уголовного дела по статьям 285 (злоупотребление должностными полномочиями), 290 (получение взятки) Уголовного кодекса Российской Федерации в отношении Р. не может служить основанием для освобождения его от дисциплинарной ответственности при наличии доказательств, подтверждающих факт совершения дисциплинарного коррупционного проступка.

Принимая данное решение, городской суд исходил из того, что необходимым условием применения дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного коррупционного проступка является соразмерность взыскания содеянному (нарушению) и личности нарушителя.

2. *Судом установлено, что Б. назначен на должность руководителя территориального управления Федерального агентства по рыболовству, с ним заключен служебный контракт.*

В адрес начальника государственной службы и кадров Федерального агентства по рыболовству поступило сообщение в отношении Б., в котором указано, что Б. в нарушение норм части 1 статьи 8 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ не указал сведения об имеющемся у него счете в банке и движении денежных средств по нему. За период с 21 мая 2010 г. по 22 февраля 2011 г. на данный счет Б. было переведено около 22 миллионов рублей, из которых впоследствии 15,8 миллионов рублей были подвергнуты конверсии и переведены в адрес контрагентов — резидентов Швеции.

Приказом Росрыболовства в отношении Б. была назначена проверка в порядке, предусмотренном Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065.

Признавая увольнение правомерным и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд указал, что при прекращении служебного контракта с Б. ответчиком учтен характер совершенного правонарушения, его тяжесть (сокрытие получения дохода в размере двадцати двух миллионов рублей) и тот факт, что ранее к Б. уже применялось взыскание за аналогичное нарушение. Кроме того, суд учел, что Б. не представил объяснений по факту допущенных нарушений, а также уклонился от явки на заседание комиссии Росрыболовства по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

3. *К. обратился в районный суд с исковыми требованиями к главному управлению МЧС России по субъекту Российской Федерации о признании незаконным протокола заседания комиссии, приказа об увольнении, восстановлении на службе, взыскании оплаты вынужденного прогула и компенсации морального вреда.*

При разрешении спора суд установил, что К. замещал должность начальника отдела ГИМС ГУ МЧС России по субъекту Российской Федерации. В его долж-

ностные обязанности входили организация и контроль ежегодного технического освидетельствования баз (сооружений) для стоянок маломерных судов, а также выдача разрешений на эксплуатацию указанных баз (сооружений). При этом жена К. являлась учредителем общества с ограниченной ответственностью «Клуб водомоторников и водолазов», на средства которого на водохранилище возведена дамба-волнолом.

Установив данные обстоятельства, а также то, что К. в период прохождения службы не информировал начальника главного управления о своей личной заинтересованности в строительстве и функционировании дамбы-волнолома, мер по урегулированию конфликта интересов не принимал, суд, руководствуясь пунктом 12 части 1 статьи 15, пунктом 10 части 1 статьи 16, статьей 19, пунктом 1 части 1 статьи 59.2, пунктом 1.1 статьи 37 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», отказал К. в удовлетворении исковых требований.

3.6. Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонарушения (с примерами из практики)

Гражданско-правовая ответственность как форма государственного принуждения состоит во взыскании с правонарушителя имущественных санкций, перелагающих на правонарушителя невыгодные имущественные последствия его поведения и направленных на восстановление нарушенных прав потерпевшего.

В соответствии со статьей 53 Конституции Российской Федерации, каждый имеет право на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц. Согласно статье 16 ГК РФ, убытки, причиненные гражданину или юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления или должностных лиц этих органов, в том числе издания не соответствующего закону или иному правовому акту акта государственного органа или органа местного самоуправления, подлежат возмещению. Такие убытки возмещаются Российской Федерацией, соответствующим субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием.

Юридические лица несут обязательства возмещения вреда в порядке статьи 1068 ГК РФ, когда вред причинен коррупционными действиями

(бездействием) их работников. При этом работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта); также под работниками понимаются граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ.

Согласно статье 1069 ГК РФ, вред, причиненный гражданину или юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления либо должностных лиц этих органов, в том числе в результате издания не соответствующего закону или иному правовому акту акта государственного органа или органа местного самоуправления, подлежит возмещению.

Во-первых, потерпевший может предъявить лицу, причинившему вред, или лицу, ответственному за действия причинителя вреда, самостоятельный гражданский иск, не дожидаясь того, будут ли действия причинителя вреда признаны уголовным преступлением и будет ли вообще возбуждено уголовное дело по этому поводу.

Гражданский иск, предъявленный в обычном порядке, рассматривается судом по правилам гражданского судопроизводства с распределением между сторонами бремени доказывания в соответствии с гражданским и гражданско-процессуальным законодательством. Вина причинителя вреда, а равно противоправность его действий (бездействия) при этом предполагаются. Соответственно, для освобождения от ответственности ответчик должен доказать отсутствие своей вины (кроме случаев, когда ответственность наступает независимо от вины) или свою управомоченность на причинение вреда.

Возбуждение уголовного дела по факту причинения вреда, если в действиях причинителя вреда просматривается состав преступления, по общему правилу не оказывает влияния на судьбу предъявленного гражданского иска, который рассматривается в обычном порядке, т.е. независимо от возбужденного уголовного дела. Соответственно, возбуждение уголовного дела не оказывает в данном случае какого-либо влияния на исковую давность. Однако если суд придет к выводу о невозможности рассмотрения гражданского иска потерпевшего до разрешения другого дела, рассматриваемого в гражданском, административном или уголов-

ном производстве, то он обязан приостановить производство по делу (абз. 5 ст. 215 ГПК РФ, ч. 1 ст. 143 АПК РФ).

После вступления приговора в законную силу суд возобновляет рассмотрение гражданского иска. При этом факты, установленные в уголовном производстве, в соответствии с частью 4 статьи 61 ГПК РФ (ч. 4 ст. 69 АПК РФ) приобретают для суда, рассматривающего гражданский иск, преюдициальное значение, как уже указывалось в статье, по двум вопросам:

а) имели ли место определенные действия;

б) совершены ли они определенным лицом?

Таким образом, у потерпевшего, который узнает о вредоносных действиях третьего лица, независимо от того, содержат ли эти действия признаки состава преступления или нет, появляется право предъявить обычный гражданский иск в порядке гражданского судопроизводства. Появление такого права закон никак не связывает с преследованием ответчика в уголовно-правовом порядке. Само же предъявление иска означает, что исковая давность началась, в противном случае было бы невозможно предъявить иск. Начало течения исковой давности при этом будет определяться на основании пункта 1 статьи 200 ГК РФ, т.е. со дня, когда потерпевший узнал или должен был узнать о нарушении своего права и причинителе вреда. Иначе говоря, если защита прав осуществляется безотносительно к уголовно-правовой квалификации, и потерпевший предъявляет иск именно в гражданско-правовом порядке, начало течения исковой давности действительно определяется на основании общего правила, предусмотренного пунктом 1 статьи 200 ГК РФ.

Во-вторых, лицо, которому преступлением причинен имущественный вред, вправе предъявить гражданский иск в уголовном деле.

Соответственно, гражданский иск может быть предъявлен с момента возбуждения уголовного дела до окончания судебного разбирательства в суде первой инстанции. Таким образом, для гражданского иска, предъявляемого в рамках уголовного дела, началом течения исковой давности может считаться момент возбуждения уголовного дела.

В-третьих, потерпевший вправе предъявить гражданский иск о возмещении причиненного ему преступлением вреда, опираясь на итоги рассмотрения уголовного дела.

Гражданский иск по итогам уголовного дела предъявляется в соответствии с правилами гражданского судопроизводства и рассматривается в обычном порядке, но с учетом преюдициального значения обстоятельств, установленных приговором суда по уголовному делу. Такой гражданский иск может быть предъявлен в течение трех лет с момента вступления приговора по уголовному делу в законную силу. Иными словами, считается, что в данном случае исковая давность начинает свое течение только с момента признания в установленном законом порядке действий причинителя вреда преступлением.

Российское законодательство не содержит специальных правил о начале течения срока исковой давности по гражданско-правовым требованиям лиц, чьи права нарушены совершением преступления, поэтому, казалось бы, в рассматриваемом случае должно применяться общее правило о начале течения исковой давности, предусмотренной пунктом 1 статьи 200 ГК РФ. Этот вывод подтверждается также положением, закрепленным в абзаце 2 пункта 2 статьи 204 ГК РФ (в редакции от 1 сентября 2013 г.), о том, что если судом оставлен без рассмотрения иск, предъявленный в уголовном деле, то начавшееся до предъявления иска течение срока исковой давности приостанавливается до вступления в законную силу приговора, которым иск оставлен без рассмотрения.

До 1 сентября 2013 г. данное правило было сформулировано немного иначе. Если судом оставлен без рассмотрения иск, предъявленный в уголовном деле, то начавшееся до предъявления иска течение срока исковой давности приостанавливается до вступления в законную силу приговора, которым иск оставлен без рассмотрения; время, в течение которого давность была приостановлена, не засчитывается в срок исковой давности, при этом если оставшаяся часть срока составляет менее 6 месяцев, она удлиняется до 6 месяцев (абзац 2 пункта 2 статьи 204 ГК РФ).

Из приведенной нормы с достаточной очевидностью следует, что общее правило пункта 1 статьи 200 ГК РФ о начале течения исковой давности распространяется и на случаи, когда гражданские права нарушаются посредством деяний, которые в будущем потенциально могут быть признаны преступлениями. Напротив, какой-либо связи начала течения исковой давности по гражданскому иску с уголовно-правовой квалификацией содеянного из данной нормы не прослеживается. Более того, сама конструк-

ция гражданского иска в уголовном деле основывается на том, что течение исковой давности по такому иску начинается до вынесения приговора, так как в противном случае предъявление иска в уголовном деле было бы невозможно. При этом подход российских судов к вопросу о начале течения исковой давности в случаях, когда гражданский иск предъявляется в рамках уголовного дела или по его итогам, существенно отличается от тех выводов, которые могут быть сделаны на основе буквального толкования норм статей 200 и 204 ГК РФ. Как показывает сложившаяся судебная практика, в этих случаях гражданско-правовые иски при наличии соответствующих оснований удовлетворяются безотносительно к сроку исковой давности, несмотря на то, что сами преступления, которыми потерпевшим был нанесен тот или иной урон, были совершены задолго до предъявления иска. Не известно ни одного судебного решения, которым было бы отказано в иске о возмещении вреда, причиненного преступлением, по причине пропуска срока исковой давности, если иск был предъявлен в течение трех лет с момента вступления приговора по уголовному делу в законную силу.

Особенности исчисления начала течения исковой давности, если вредоносные действия являются одновременно преступлением[64]

Добровольное возмещение имущественного ущерба и морального вреда, причиненных в результате преступления, является смягчающим обстоятельством, причем это обстоятельство выделяется из других смягчающих обстоятельств повышенным поощрительным потенциалом (ч.ч. 1, 2 ст. 62 УК РФ).

Полное или частичное возмещение осужденным вреда, причиненного преступлением, в размере, определенном решением суда, является обязательным условием для отмены условного осуждения и снятия с осужденного судимости (ч. 1 ст. 74 УК РФ), а также для условно-досрочного освобождения от отбывания наказания (ч. 1 ст. 79 УК РФ) и замены неотбытой части наказания более мягким видом наказания (ч. 1 ст. 80 УК РФ). Необходимо особо подчеркнуть, что такая обязательность введена лишь недавно.

[64] Сергеев А.П., Терещенко Т.А. Особенности исчисления начала течения исковой давности, если вредоносные действия являются одновременно преступлением // Арбитражные споры. 2014. № 4.

По действующему УК РФ, возмещение причиненного преступлением вреда является необходимым условием для освобождения от уголовной ответственности в связи с деятельным раскаянием (ст. 75 УК РФ); в связи с примирением с потерпевшим (ст. 76 УК РФ); по делам о преступлениях в сфере экономической деятельности (ст. 76.1 УК РФ). Однако далеко не все обвиняемые имеют право на освобождение по указанным основаниям даже при полном возмещении вреда, причиненного преступлением, поскольку это не единственное обязательное условие для освобождения. Названные поощрительные нормы применяются к лицам, впервые совершившим преступление.

Заслуживает положительной оценки пример по взысканию ущерба прокуратурой г. Санкт-Петербурга. Проведенное обобщение показало, что в связи с выявлением правоохранительными органами нарушений уголовного закона при возмещении налога на добавленную стоимость прокурорами в 2011 г. стала нарабатываться практика взыскания ущерба, причиненного бюджету, в порядке статьи 44 УПК РФ и статьи 45 ГПК РФ. Отдельными прокурорами в порядке статьи 45 ГПК РФ по результатам изучения уголовных дел о коррупционных преступлениях, прекращенных по нереабилитирующим основаниям, в суды также направляются иски о возмещении ущерба, причиненного актами коррупции.

Примеры

1. *Прокуратурой г. Санкт-Петербурга предъявлен иск о взыскании с председателя комитета по здравоохранению суммы, эквивалентной 258,5 тыс. долларов США, с исполнительного директора Территориального фонда обязательного медицинского страхования Санкт-Петербурга суммы, эквивалентной 450 тыс. долларов США, наследников советника губернатора Санкт-Петербурга суммы, эквивалентной более 1 млн долларов США. В обеспечение взыскания названных сумм наложен арест на банковские счета, в том числе находящиеся в кредитных организациях иностранных государств. Указанные денежные суммы взыскиваются в связи с приобретением по завышенным ценам медицинского оборудования в ходе реализации городских целевых программ «Совершенствование экстренной и неотложной медицинской помощи детскому населению Санкт-Петербурга», «Обеспечение отделений реанимации и интенсивной терапии у детей с ожогами различной площади и локализации», «Безопасное материнство»*[65].

[65] Информационное письмо «О практике работы прокуроров по возмещению ущерба, причиненного коррупционными правонарушениями». URL: https://genproc.gov.ru/anticor/doks/document-81542/ (дата обращения: 16.11.2021).

2. *По иску прокурора удовлетворены требования о взыскании с заместителя директора государственного учреждения ущерба в размере 1,9 млн. руб., в связи с установлением судом факта незаконного подписания им актов выполненных работ, не соответствующих действительному объему произведенных работ, в результате чего на счета коммерческих организаций — подрядчиков были переведены бюджетные средства в размере, многократно превышающем объем и стоимость выполненных работ*[66].

В соответствии с положениями подпункта 8 пункта 2 статьи 235 ГК РФ, имущество, в отношении которого не представлены в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции доказательства его приобретения на законные доходы, по решению суда подлежит обращению в доход Российской Федерации. Такие дела, в соответствии со статьей 28 ГПК РФ, рассматриваются в качестве суда первой инстанции районным судом по месту жительства ответчика, в том числе в случаях, если прокурором заявлены требования об обращении в доход Российской Федерации недвижимого имущества.

В силу положений части 1 статьи 56 ГПК РФ прокурор обязан представить доказательства приобретения ответчиком (ответчиками) в отчетном периоде земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, акций [долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций] на сумму, превышающую его (их) общий доход за три последних года, предшествующих отчетному периоду. В частности, прокурор обязан представить доказательства принадлежности спорного имущества кому-либо из ответчиков, приобретения его в отчетном периоде; доказательства, подтверждающие действительную стоимость имущества; факт превышения стоимости этого имущества по отношению к совокупному доходу ответчиков за три последних года, предшествовавших отчетному периоду, а также материалы, свидетельствующие о соблюдении при осуществлении контроля за расходами процедуры, установленной Федеральным законом «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам».

Следует учитывать, что действующее законодательство не предусматривает возможности учета в числе расходов лица, в отношении которого

[66] Информационное письмо «О практике работы прокуроров по возмещению ущерба, причиненного коррупционными правонарушениями». URL: https://genproc.gov.ru/anticor/doks/document-81542/ (дата обращения: 16.11.2021).

осуществляется контроль за расходами, и членов его семьи прожиточного минимума, затрат на оплату коммунальных услуг, алиментных выплат и других, не относящихся к расходам на приобретение имущества, предусмотренного положениями части 1 статьи 4, статьи 17 Федерального закона от 03.12.2012 № 230-ФЗ. Бремя доказывания законного источника происхождения средств, позволивших приобрести такое имущество, возлагается на ответчика (ответчиков), при этом суд вправе принимать любые допустимые ГПК РФ доказательства, представленные как лицом, в отношении которого осуществляется контроль за расходами, так и его супругой (супругом) и, с особенностями, установленными данным кодексом, несовершеннолетними детьми, в подтверждение законного происхождения средств, затраченных на приобретение спорного имущества, независимо от того, когда эти средства были получены, отражены ли они в соответствующей справке (декларации) или были обнаружены государственными органами в ходе проведения контрольных мероприятий. Ответчиками, в частности, могут быть представлены доказательства получения ими денежных средств по гражданско-правовым сделкам (например, по договорам займа, дарения).

Примеры

1. *Согласно приговору, Ш.В., являясь работником ФГУП «Спецстройтехнологии при Спецстрое России» (далее — ФГУП), выполняющим постоянно и по специальному полномочию организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, т.е. являясь лицом, выполняющим управленческие функции в указанной коммерческой организации, в целях извлечения выгод и преимуществ для себя в виде коммерческого подкупа в виде незаконного вознаграждения дал незаконное указание подчиненным сотрудникам (далее — Указание). Указание заключалось в перечислении со счета ФГУП на счет ЗАО «ТМК» денежных средств в размере 25 000 000 рублей в качестве аванса по договору субподряда № 1411-02-СМР (СУБ).*

Это повлекло за собой причинение тяжких последствий для государственной коммерческой организации, а именно существенного вреда правам и законным интересам ФГУП в виде значительного материального ущерба в размере 25 000 000 рублей в связи с неисполнением ЗАО «ТМК» своих обязательств по договору субподряда от 06.11.2014 № 1411-02-СМР (СУБ). При этом Ш.В. понимал, что «Спецстрой России» не согласует решение о заключении крупной сделки с ЗАО «ТМК», и что данная коммерческая организация не способна исполнить

свои обязательства по договору субподряда. Ш.В. действовал умышленно, с использованием своих полномочий, вопреки законным интересам ФГУП, «в целях извлечения выгод и преимуществ для себя в виде коммерческого подкупа в виде незаконного вознаграждения [получение от Ю.С.А. денежных средств в размере 10% от цены договора субподряда от 06.11.2014 № 1411-02-СМР (СУБ)].

Указанные действия Ш. В. квалифицированы судом по ч. 2 ст. 201 УК РФ. Кроме того, Ш. В. признан виновным и осужден за незаконное получение лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой организации, денег за совершение входящих в его служебные полномочия действий с нарушением требований закона, т.е. за совершение заведомо незаконных действий в интересах дающего и иных лиц.

Гражданский иск ФГУП удовлетворен: постановлено взыскать с Ш. В. в пользу ФГУП в счет возмещения причиненного материального ущерба 25 000 000 рублей.

В целях обеспечения исполнения приговора по возмещению гражданского иска и исполнения наказания в виде штрафа обращено взыскание на арестованное имущество, принадлежащее осужденному Ш. В.

***2.** К. и Б. предъявили иск к ГУВД МО и Управлению федерального казначейства по МО, МВД РФ о возмещении ущерба, указав, что в отношении них было возбуждено уголовное дело по признакам преступления, предусмотренного ст. 172 УК РФ, а постановлением следователя от 06.01.2003 производство по делу прекращено по основаниям ст. 24 п. 2 и ст. 27 п. 2 ч. 1 УПК РФ. В ходе проведения оперативно-следственного эксперимента были изъяты деньги: у К. — 9400 долларов США, 330 Евро, 1700 руб., у Б. — 88 150 руб., 6820 долларов США. В нарушение ст. 82 УПК РФ, Инструкции N 34/15-1989 «О порядке изъятия, учета, хранения и передачи вещественных доказательств по уголовным делам, ценностей и иного имущества органами предварительного следствия, дознания и судами» деньги как вещественные доказательства не переданы в финотдел ГУВД. Следователь М. поместил деньги в свой сейф, позднее деньги пропали, и по факту кражи было возбуждено уголовное дело. Следователь М. и начальник следственного отделения ГУВД за допущенное нарушение были привлечены к дисциплинарной ответственности. Решением суда заявленные требования были удовлетворены: суд взыскал с Управления федерального казначейства по МО за счет казны РФ причиненный истицам материальный ущерб в общей сумме 616 726 руб.*

***3.** Прокурор обратился в суд с заявлением к К., замещающей должность главного специалиста службы правовой экспертизы и судебных дел администрации муниципального района, и ее супругу о взыскании солидарно в доход Российской Федерации стоимости автомобиля в размере 2 800 000 руб.*

Решением суда первой инстанции заявление прокурора о взыскании солидарно с К. и ее супруга в доход Российской Федерации денежных средств в сумме 2 800 000 руб. было удовлетворено в полном объеме.

Признавая обоснованными выводы суда первой инстанции о солидарном взыскании с ответчиков в доход Российской Федерации денежной суммы, судебная коллегия по гражданским делам верховного суда республики не согласилась с ее размером, указав следующее.

Судом установлено, что в отчетном периоде супругом К. приобретен автомобиль стоимостью 2 800 000 руб. После обращения прокурора в суд с заявлением автомобиль был отчужден ответчиком по договору купли-продажи третьему лицу. Совокупный доход ответчиков за три последних года, предшествующих отчетному периоду, составил 2 702 391 руб., что не соответствовало сумме расходов на приобретение автомобиля и превысило общий доход семьи на 97 609 руб. Доводы ответчиков относительно источника происхождения этих средств были проверены судом. Исходя из фактических обстоятельств дела, судебная коллегия правомерно признала данное превышение расходов над доходами (на 3,5%) незначительным и пришла к выводу о необходимости взыскания на основании подпункта 8 пункта 2 статьи 235 ГК РФ в доход государства не всей стоимости автомобиля, а только суммы 97 609 руб. — денежного эквивалента стоимости части имущества, законность приобретения которой не доказана.

3.7. Перечень нормативных правовых актов Российской Федерации

- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Уголовный кодекс Российской Федерации;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 24.02.2021 № 16-ФЗ «О внесении изменений в статьи 201 и 285 Уголовного кодекса Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

3.8. Перечень рекомендованной литературы

1. Аминов Д.И., Гладких В.И., Соловьев К.С. Коррупция как социально-правовой феномен и пути его преодоления: учеб. пособие. М., 2002.
2. Лунеев В.В. Коррупция в России // Государство и право. 2007. № 11. С. 22.
3. Максимов В.К. Понятие коррупции в международном и российском праве // Право и безопасность. 2002. № 2-3.
4. Коррупция: природа, проявления, противодействие. Монография / отв. ред. академик РАН Т.Я. Хабриева. М.: ИД «Юриспруденция», 2012.
5. Максимов С.В. Коррупция. Закон. Ответственность. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИГП РАН, 2017.

Тема 4. Антикоррупционный комплаенс

4.1. Понятие комплаенса в организации (виды комплаенса)

В дословном переводе с английского языка «compliance» обозначает «соответствие».

Для целей предпринимательской деятельности в самом общем виде комплаенс можно охарактеризовать как обеспечение соответствия деятельности компании нормам и правилам ведения бизнеса. При этом важно понимать, что комплаенс (как в целом, так и конкретной функциональной области) предполагает не только обеспечение неукоснительного следования положениям применимого законодательства (что традиционно входит в сферу ответственности юридических подразделений), но и построение целостной системы, в которой нарушения как законодательства, так и, например, отраслевых стандартов или общественных инициатив, к которым присоединилась компания, будут недопустимы и невозможны. Недопустимость таких нарушений обеспечивает построение корпоративной культуры, принимаемой и разделяемой всеми работниками. Невозможность же достигается благодаря внедрению регламентов и специальных процедур во все значимые процессы организации, построению системы контроля и выявления нарушений.

Таким образом, система комплаенса охватывает весь спектр взаимоотношений внутри организации, включая такие элементы, как:

- построение корпоративной культуры, предусматривающей этичное ведение бизнеса как в целом, так и в выбранной сфере;
- внедрение системы управления специфическими рисками (по соответствующему направлению комплаенса);
- разработка и внедрение соответствующих правил и процедур;
- обеспечение работы механизмов контроля.

Комплаенс-подход одинаково применим к различным функциональным процессам организации. Так, выделяют трудовой, налоговый, экологический, инвестиционный, санкционный, антимонопольный, антикоррупционный комплаенс. Рассмотрим некоторые из них подробнее.

Трудовой комплаенс представляет собой комплекс мер по обеспечению соответствия деятельности работодателя и иных субъектов трудового права действующему трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

По своей сути данный вид комплаенса является детализацией и специализацией hr-функции (так как в основном базируется на двух направлениях — выстраивание соответствующей корпоративной культуры и обеспечение внутреннего трудового контроля), поэтому в качестве отдельного направления он используется достаточно редко и в основном крупными компаниями, включающими информацию о данном направлении в свою публичную нефинансовую отчетность.

Санкционный комплаенс. Данное направление, изначально зародившееся в банковской сфере, приобретает все бо льшую популярность в связи с усилением политической напряженности на мировой арене. Санкционный комплаенс подразумевает выявление потенциальных источников риска применения санкций и принятие мер по недопущению нарушения имеющихся требований.

Основная проблема в работе в условиях санкций, которая во многом и определяет возросшую популярность санкционного комплаенса, заключается в трудности соблюдения разносторонних требований, особенно в ситуациях, когда соблюдение санкционных положений влечет нарушение норм действующего законодательства в стране пребывания организации. Помимо этого сложность вызывает и значительное количество

разнообразных санкций и международных требований, затрагивающих деятельность организации как в связи со спецификой правового регулирования (зачастую трансграничного), так и в связи с политическими решениями. Так, например, постановление Совета Европы от 30.07.2014[67] предусматривает, что в соответствии с санкциями Евросоюза (ЕС) физическим и юридическим лицам в юрисдикции ЕС запрещено совершать следующие действия в Крыму и Севастополе:

а) участвовать в финансировании инфраструктурных (транспорт, телекоммуникации, энергетика) проектов;

б) участвовать в совместных предприятиях, осуществляющих деятельность в обозначенных проектах;

в) приобретать доли в компаниях, осуществляющих деятельность в проектах в соответствии с пунктом (а);

г) продавать, поставлять, перевозить (отдельно указаны суда под флагом ЕС) оборудование и технологии, направленные на осуществление проектов в соответствии с пунктом (а);

д) оказывать техническое содействие, брокерские услуги, обучение по обозначенным проектам.

При этом страны ЕС должны ввести наказание за нарушение требований Постановления, исходя из того, что наказание должно быть эффективным, пропорциональным и предотвращающим дальнейшие нарушения.

Антимонопольный комплаенс. Понятие антимонопольного комплаенса в его русскоязычном варианте — система внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства — закреплено в Федеральном законе от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции» (ст. 4, п. 24). Законом определено, что система внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства — это совокупность правовых и организационных мер, предусмотренных внутренним актом (внутренними актами) хозяйствующего субъекта либо другого лица из числа лиц, входящих в одну группу лиц с этим хозяйствующим субъектом, если такой внутренний акт (внутренние акты) распространяется на этот хозяйствующий субъект, и направленных на соблюдение им требований антимонопольного законодательства и предупреждение его нарушения.

[67] URL: https://www.ru-eu.org/upload/iblock/d2a/%D0%A1%D0%B0%D0%BD%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%95%D0%A1.pdf (дата обращения: 16.11.2021)..

Целью внедрения данного вида комплаенса является недопущение нарушения требований антикоррупционного законодательства и смягчение мер ответственности в случаях, если нарушения все-таки произойдут. Организация может быть привлечена к ответственности, в том числе по таким основаниям, как:

- злоупотребление доминирующим положением на товарном рынке (ст. 14.31 КоАП РФ);
- манипулирование ценами на оптовом и/или розничных рынках электрической энергии (ст. 14.31.2 КоАП РФ);
- заключение ограничивающего конкуренцию соглашения, осуществление ограничивающих конкуренцию согласованных действий, координацию экономической деятельности (ст. 14.32 КоАП РФ);
- недобросовестная конкуренция (ст. 14.33 КоАП РФ).

Ассоциацией «НП Объединение корпоративных юристов» совместно с Правовым управлением ФАС России подготовлен проект разъяснений Президиума ФАС России[68]. Одним из принципиальных моментов нового документа должно стать разъяснение практики признания отсутствия вины хозяйствующего субъекта или смягчения административной ответственности.

Главная специфика штрафов за нарушения в антимонопольной сфере заключается в особом порядке исчисления размера штрафа, который устанавливается не фиксированно, а в процентах от годового оборота компании на рынке, на котором произошло нарушение. Так, например, в соответствии со статьей 14.33 КоАП РФ, недобросовестная конкуренция на каком-либо из рынков влечет наложение штрафа в размере от одной сотой до пятнадцати сотых размера суммы выручки правонарушителя от реализации товара (работы, услуги), на рынке которого совершено пра-

[68] Разъяснения Федеральной антимонопольной службы от 2 июля 2021 г. № 20 «О системе внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства» (утв. протоколом Президиума Федеральной антимонопольной службы от 2 июля 2021 г. № 4). URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401403096/ (дата обращения: 16.11.2021)

вонарушение, но не менее ста тысяч рублей. Очевидно, что для крупных компаний такого рода штраф может составлять десятки и сотни миллионов рублей.

Антикоррупционный комплаенс. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ст. 1) определяет коррупцию как незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества, организации и государства в целях получения выгоды для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, в том числе если эти действия совершены от имени или в интересах юридического лица.

Таким образом, антикоррупционный комплаенс — это комплекс мер по обеспечению соответствия деятельности компании требованиям установленного законодательства, иным обязательным для исполнения документов-регуляторов, а также создание внутри организации механизмов выявления, анализа, оценки рисков коррупционно-опасных аспектов деятельности и обеспечение комплексной защиты бизнеса от угроз.

Среди целей внедрения антикоррупционного комплаенса (принятие мер, направленных на предотвращение коррупции в организации) можно выделить:

• обеспечение ведения бизнеса в соответствии с антикоррупционными требованиями законодательства (как местного, так и трансграничного), этическими принципами, ценностями и локальными нормами организации;

• предотвращение вовлечения организации, ее филиалов, представительств, дочерних и зависимых организаций, сотрудников и контрагентов в совершение коррупционных преступлений и правонарушений;

• защита организации от коррупционных деяний, например от вымогательства взятки.

Помимо перечисленного выше, внедрение антикоррупционного комплаенса позволяет владельцам организации обеспечить более качественный контроль за деятельностью своего юридического лица, повысить уровень защищенности от недобросовестных действий сотрудников.

Еще одной причиной все большей популярности данного направления является желание топ-менеджмента снизить риски личной уголовной и

административной ответственности за коррупционные проявления в организации. Среди элементов системы антикоррупционного комплаенса можно выделить:

• определение ответственного лица (создание соответствующего комплаенс-подразделения);

• разработку и внедрение антикоррупционной политики, включающей в себя как законодательные, так и этические принципы соответствия;

• выявление и оценку наиболее рисковых для бизнеса зон (составление матрицы коррупционных рисков);

• обучение персонала (тренинги, семинары, мастер-классы, итоговые тестирования);

• создание форм обратной связи, например обеспечение работы «горячей линии» для возможности сообщения о факте коррупции с участием сотрудников фирмы;

• комплаенс-аудит (внутренний и внешний) и оценку результатов проведенной работы.

4.2. Базовые принципы антикоррупционной работы (антикоррупционного комплаенса)

Международные и российские методические рекомендации определяют ряд базовых принципов, на которых должна основываться антикоррупционная работа.

Рассмотрим их подробнее.

1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам

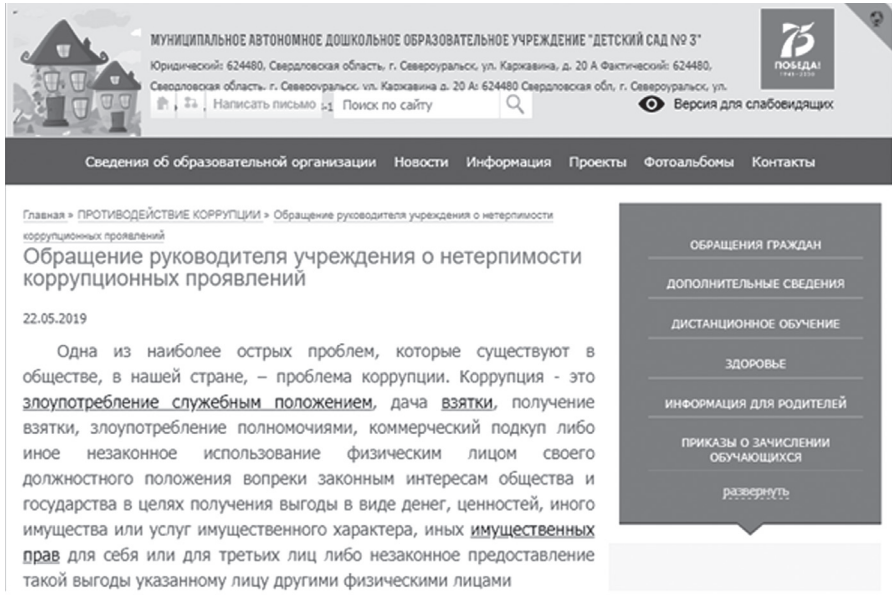
Проводимые организацией мероприятия не должны противоречить Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации. Так, например, юридически спорной является практика декларирования сведений о доходах работников, замещающих должности, на которые федеральным законодательством такая обязанность не распространена. Это связано с тем, что такого рода декларирование ведет к необходимости раскрывать сведения, составляющие банковскую и налоговую тайну работника и третьих лиц. Вместе с тем, согласно Конституции Россий-

ской Федерации, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Таким образом, введение чрезмерных процедур становится таким же негативным проявлением, как и отказ от внедрения антикоррупционных мер как таковых.

2. Принцип личного примера руководства — «тон сверху»

Ключевую роль в формировании культуры нетерпимости к коррупции и создании внутриорганизационной системы предупреждения коррупции всегда играет руководство организации. Заинтересованность руководства в искоренении коррупции должна стать примером для всех остальных работников.



3. Принцип вовлеченности работников

Активное участие работников в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур организации будет залогом ее успешной работы в этом направлении. Например, вовлечение работников в создание системы управления коррупционными рисками позволяет, с одной стороны, применить имеющиеся у работников опыт и знания и обеспечить максимальный учет специфики функционального направления, а с другой — обеспечить лучшее понимание работниками проводимой работы.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции

Построение антикоррупционной работы в организации должно начинаться с определения перечня коррупционных рисков, с которыми она может столкнуться, и вероятности их возникновения. На основе этих данных организация определяет, какие именно меры она будет принимать.

Отказ от практической реализации данного принципа ведет к нерациональным тратам ресурсов на внедрение ненужных антикоррупционных механизмов и, как следствие, к низкой эффективности проводимой работы. И наоборот, осмысленное внедрение антикоррупционных мер, предварительный анализ потенциальных коррупционных рисков позволяют организации не только экономить ограниченные ресурсы, но и наиболее эффективно выстраивать антикоррупционную работу.

Пример

Организация занимается грузоперевозками (имеется собственный автопарк).

Анализ бизнес-процессов показал, что наиболее вероятен риск коррупции при отборе контрагентов (работников организации могут попытаться подкупить, чтобы они заключили договор с «нужным» поставщиком, автосервисом и т.д.), а также при осуществлении автоперевозок (водители могут попытаться дать взятку инспектору ГИБДД).

Чтобы минимизировать выявленные риски, помимо мер, рекомендованных в статье 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в организации приняли дополнительные меры:

- *все договоры с контрагентами проходят обязательное согласование несколькими подразделениями организации, в том числе подлежат обязательному визированию у работника, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;*
- *в трудовые договоры работников включены пункты, согласно которым работнику строго запрещено получать в связи с выполнением должностных обя-*

занностей подарки и иные вознаграждения от третьих лиц, а также запрещено совершать коррупционные действия от имени или в интересах организации. В случае нарушения этих пунктов трудовой договор подлежит расторжению, а работник должен будет возместить полную сумму убытков, которые организация понесет в результате его коррупционных действий от ее имени или в ее интересах.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур

Эффективные процедуры не обязательно должны быть дорогими, главное требование — они должны реально работать.

Пример

Организация заплатила крупной консалтинговой компании значительную сумму за разработку пакета антикоррупционных локальных нормативных актов (антикоррупционная политика, кодекс этики и служебного поведения, положение о подарках и пр.), при этом полученные документы никак не использовались и были приняты «для галочки». Проверка прокурора показала, что работники с документами, регламентирующими их деятельность, не ознакомлены, и положения не соблюдали, поэтому по результатам проверки прокурор пришел к выводу, что организация не принимала мер по предупреждению коррупции.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания

Каждый работник должен понимать, что соблюдение антикоррупционной политики компании является его обязанностью, неисполнение которой повлечет ответственность вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий.

У всех работников должна быть уверенность в том, что в случае, если их коллега или они сами допустят нарушение, такое нарушение будет выявлено и последуют меры ответственности. Необходимо избегать ситуаций, при которых неисполнение положений локальных нормативных актов становится систематическим по принципу «здесь так принято».

7. Принцип открытости бизнеса

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения бизнеса, а также наличие каналов получения обратной связи. Например, включение антикоррупционных положений в Закупочную политику, размещение соответствующей информации на официальном сайте организации в разделе «Партнерам».

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля их исполнения.

4.3. Определение ответственного подразделения (ответственных лиц), их функционал. Комплаенс-офицер и антикоррупционная политика

Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ закреплено, что одной из мер, внедряемых организацией для предупреждения коррупции, является определение подразделения или должностного лица, ответственного за антикоррупционную работу. В качестве основных задач работы такого подразделения (уполномоченного должностного лица) можно выделить:

- формирование у работников нетерпимости к коррупционному поведению;
- профилактика коррупционных правонарушений в организации;
- разработка и принятие мер, направленных на обеспечение соблюдения работниками запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;
- осуществление контроля:

— за соблюдением работниками запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

— за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции в подконтрольных организациях, а также за реализацией в них мер по профилактике коррупционных правонарушений;

- взаимодействие с правоохранительными органами.

При этом нужно понимать, что ответственное подразделение или уполномоченное должностное лицо — это специалисты в данной сфере, знающие все применимые нормы законодательства и умеющие выстраивать эффективную антикоррупционную работу, но при этом они не могут быть единолично ответственными за результаты ее выполнения. Вопреки мнению некоторых руководителей, полностью возложить на такого сотрудника или подразделение ответственность за антикоррупционную работу (например, закрепив такое положение в трудовом договоре) нельзя.

В целом, принимая решение о целесообразности создания подразделения, необходимо руководствоваться масштабом и характером деятельности компании, наличием либо отсутствием значительного числа работников или подконтрольных организаций, уровнем коррупционного риска. Так, например, организации, относящейся к категории малого бизнеса и имеющей небольшие коррупционные риски, достаточно наделить соответствующими полномочиями отдельного сотрудника, не расходуя ресурсы на содержание обособленного подразделения. Вместе с тем наличие государственного участия, работа на разных рынках, особенно на международных, значительное число сотрудников или контактов с государственными органами существенно повышают коррупционные риски, покрытие которых не под силу одному сотруднику и требует создания специализированного подразделения.

Основываясь на зарубежной практике, в российский деловой оборот прочно вошло словосочетание «комплаенс-офицер» применительно к должностному лицу, ответственному за принятие мер по предупреждению коррупции в организации. При этом в случае, когда такие функции исполняет именно должностное лицо, важно, чтобы антикоррупционная работа была его единственной сферой ответственности. Учитывая объем и специфику антикоррупционной работы, совмещение антикоррупционных функций с иными должностными обязанностями применимо только для микропредприятий.

Важно помнить, что ответственность за антикоррупционную работу организации в конечном итоге всегда несет руководитель. Именно он должен быть прежде всего заинтересован в том, чтобы такая работа проводилась и проводилась эффективно. При этом непосредственное руководство созданным подразделением или уполномоченным сотрудником должен в обязательном порядке осуществлять кто-либо из высшего руководства, уровнем не ниже заместителя генерального директора. Недопустима ситуация, когда антикоррупционное подразделение подчиняется руководителю, наделенному потенциально коррупционноемкими полномочиями, например, когда антикоррупционную работу передают в правовой или финансовый блок, в подразделение внутреннего контроля или аудита.

В средних и крупных организациях эффективность работы может обеспечить только перекрестный контроль, когда функции управления рисками (в целом по организации), внутреннего контроля, антикоррупции автономны и подчинены непосредственно первому лицу или совету директоров.

Распространенная практика подчинения антикоррупционных подразделений кадровому блоку или блоку безопасности также не может считаться идеальной, так как при такой структуре коррупционные риски самих этих подразделений выпадают из зоны работы, что очевидно, ведь подчиненные не могут действовать против своего руководителя.

Еще одним принципиальным вопросом построения эффективной комплаенс-функции в организации является необходимость наделения соответствующего подразделения или уполномоченного должностного лица необходимыми полномочиями, а также выстраивание каналов коммуникации между подразделениями и должностными лицами. Так, например, важно наладить оперативный обмен информацией между правовым и финансовым блоками (информация о договорах), кадрами (информация о личных делах работников), отделом закупок.

Пример

Организация часто проводит закупки на поставку комплектующих, выполнение различного рода работ, привлекает субподрядчиков. В целях недопущения появления коррупции при взаимодействии с подрядчиками и контрагентами закупки осуществляются следующим образом:

1) до заключения контракта по результатам проведенного конкурса отдел закупок передает в антикоррупционное подразделение данные о победившей организации для проверки на наличие возможных связей организации-победителя и сотрудников организации-заказчика;

2) антикоррупционное подразделение направляет запрос в кадровое подразделение для получения информации о данных родственников членов закупочной комиссии;

3) на основе полученной информации антикоррупционное подразделение проводит проверку на предмет выявления связей организации-победителя и работников организации-заказчика, в том числе на предмет наличия опосредованных связей, скрытой аффилированности;

4) в случае если факторов риска не выявлено, антикоррупционное подразделение согласовывает заключение контракта.

Еще один немаловажный фактор, влияющий на способность организации выстраивать эффективную антикоррупционную защиту, — установление эффективной системы отчетности. Важно найти баланс между желанием руководства получать максимально полную информацию о происходящем и возможностями сотрудников готовить такие отчеты без ущерба для непосредственной практической работы.

В крупных компаниях информирование высшего руководства (например, совета директоров) осуществляется посредством подготовки и представления годового отчета, при этом такая система обязательно должна включать возможность оперативного информирования совета директоров о потенциальном риске возникновения критических угроз и тем более о фактах их реализации. В годовом отчете должна содержаться информация о выполнении программы антикоррупционного комплаенса за рассматриваемый период с акцентом на достигнутых результатах и дальнейших планах. В случае если какой-либо пункт программы не был выполнен, должны быть представлены информация о причинах невыполнения, перечень мер и сроки устранения нарушения.

Система отчетности должна быть построена таким образом, чтобы высшее руководство (совет директоров/генеральный директор) могли оперативно получать объективную информацию о возникновении рисковой ситуации или отсутствии достаточных ресурсов, необходимых для эффективной и бесперебойной работы.

Сотрудники антикоррупционных подразделений должны быть уверены в том, что в любой подозрительной ситуации, а также в ситуации, требующей немедленного реагирования, они могут обратиться к своему непосредственному руководству, которое при этом наделено достаточными полномочиями для ее отработки. Удлинение цепочки передачи информации (например, от антикоррупционного отдела — директору департамента, от директора департамента — курирующему заместителю генерального директора, а от него — самому директору) может приводить к замалчиванию проблемных вопросов, сокрытию важной информации, а в критических ситуациях — к непринятию высшим руководством решений, которые позволили бы эту ситуацию урегулировать или предотвратить.

Выявление наиболее рисковых для организации процессов

Коррупционный риск — возможность совершения коррупционного правонарушения работником или иными лицами от имени или в интересах организации. Оценка коррупционных рисков проводится ответственным подразделением или сотрудником во взаимодействии с другими подразделениями организации и требует творческого подхода. Главной целью проведения такой оценки является определение так называемых узких мест в деятельности организации, в которых с наибольшей вероятностью может возникнуть коррупция, чтобы, основываясь на этой информации, четко понимать, какие процессы требуют дополнительной регламентации и контроля. (Подробно этапы проведения оценки коррупционных рисков будут рассмотрены в разделе 6).

4.4. Антикоррупционные комплаенс-процедуры

Методические рекомендации ООН[69] в качестве рекомендуемых к внедрению в любой организации антикоррупционных комплаенс-процедур выделяют следующие инструменты.

1. Разработка антикоррупционной программы и обеспечение контроля ее реализации.

Существуют два подхода к определению комплаенс-программы и ее места в системе антикоррупционных мер организации. Крупные компании с высоким уровнем коррупционного риска, как правило, разрабатывают антикоррупционную политику (подробнее содержание данного документа рассматривалось в главе 2) как верхнеуровневый стратегический документ и отдельно комплаенс-программу, которая определяет инструменты системы комплаенс, направленные на недопущение комплаенс-рисков (например, рисков коррупции, мошенничества, легализации доходов, полученных преступным путем, нарушений антимонопольного законодательства).

В отличие от стратегической антикоррупционной политики, антикоррупционная программа (план предупреждения коррупции) должна корректироваться и пересматриваться ежегодно, поэтому ее выделение в

[69] Программа антикоррупционных этических норм и обеспечения антикоррупционных требований для деловых предприятий. Практическое руководство. ООН, 2013, 132 с.

отдельный документ (а не приложение к антикоррупционной политике) позволяет значительно сэкономить время на ее согласование и принятие. В качестве обязательных разделов антикоррупционной программы можно выделить:

• перечень мер, направленных на предупреждение коррупции в организации, минимизацию коррупционных рисков;

• информацию о лицах, ответственных за реализацию указанных мер;

• физический результат, который должен быть достигнут в результате принятия запланированных мер, который позволит оценить степень выполнения плана;

• сроки реализации запланированных мер.

2. Регламентация осуществления базовых процессов.

Данное направление работы предполагает выявление, оптимизацию и регламентирование всех ключевых процессов организации. При этом регламентированы должны быть как непосредственно функциональные направления, например закупки, так и наиболее распространенные ситуации, возникающие в процессе работы. Так, например, может быть регламентирован вопрос обмена деловыми подарками с партнерами и контрагентами.

Пример[70]

«Дарение подарков в адрес коммерческих контрагентов»

Стоимость подарка в адрес коммерческих организаций от лица дивизиона «Россия» не должна превышать 3000 рублей (на основании ГК РФ, часть 2, ст. 575).

В случае если дарение осуществляется сотруднику контрагента как физическому лицу, стоимость подарка может превышать 3000 рублей или эквивалентную ей сумму в иностранной валюте. В таком случае этичность и уместность его преподнесения оценивается сотрудником и держателем бюджета в соответствии с настоящим Положением.

В случае дарения в адрес коммерческих организаций по случаю знаменательной даты организации, рекомендуется осуществлять дарение в адрес ее руководителя как представителя коммерческой структуры».

[70] Положение по подаркам ПАО «ФОРТУМ». URL: https://purchase.fortum.ru/netcat_files/File/006-polozhenie-po-podarkam.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

3. Систематическое проведение оценки коррупционных рисков.

4. Разработка мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с партнерами и контрагентами.

5. Внедрение системы внутреннего контроля и отчетности.

6. Информирование и обучение персонала.

7. Поддержка и стимулирование этичного поведения и соблюдения требований.

8. Своевременное выявление и пресечение нарушений.

Данное направление работы осуществляется посредством как внедрения внутренних систем контроля совершения нарушений, так и благодаря обеспечению сотрудничества организации с правоохранительными органами. В рамках такого сотрудничества организация обязуется:

• сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно;

• воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения;

• оказывать содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

• оказывать содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Среди других рекомендаций, носящих международный характер, можно выделить Международный стандарт ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции. Требования и руководство по применению». Данный документ определяет внедрение организациями политик, процедур и мер контроля, которые соответствуют и соизмеримы коррупционным рискам, которые возникают перед организацией. Положения стандарта, как и в предыдущем случае, существенную роль в антикоррупционной работе отводят личной позиции руководства и работе с персоналом.

Среди иных направлений работы в стандарте также выделяют понимание специфики работы организации, оценку коррупционных рисков, планирование и управление деятельностью, финансовый и нефинансовый контроль.

4.5. Построение комплаенс-культуры в организации. Этапы разработки и внедрения комплаенс-программы

Помимо формальной работы по выстраиванию антикоррупционной системы и принятию соответствующих локальных нормативных актов, на эффективность внедряемых мер непосредственно влияет способность руководства организации выстроить соответствующую комплаенс-культуру, принимаемую и разделяемую всеми работниками. При этом важно отметить, что антикоррупционная культура не может существовать самостоятельно, отдельно от общей культуры и общих ценностей организации. Существуют примеры, когда, формально принимая и разделяя антикоррупционные ценности, руководство выстраивает вокруг себя такую среду, в которой коррупционные действия не только допустимы, но и приветствуются. Например, когда приняты все соответствующие документы, но при этом основной принцип организации — прибыль любой ценой. В такой ситуации ни о какой практической борьбе с коррупцией не идет и речи, в профессиональных кругах такая ситуация получила название «бумажный комплаенс» (т. е. комплаенс, существующий только на бумаге). Кроме того, внедрение этических аспектов ведения бизнеса осложняется высокой долей субъективности данного вопроса. Невозможно однозначно провести грань этичного и неэтичного поведения, из-за чего простая регламентация действий работников в этой части невозможна. В таком случае на первый план выходит информирование и обучение работников, их вовлечение в проводимую работу с тем, чтобы принятие правильных с точки зрения этики вопросов было не директивой сверху, а внутренней потребностью, развиваемой и поощряемой руководством.

Процесс построение антикоррупционной культуры включает несколько обязательных шагов.

Первым этапом построения такой культуры всегда должно быть понимание самим руководством целей и причин внедрения антикоррупционных процедур. Высшее руководство и собственники бизнеса должны четко понимать, что антикоррупционная работа связана не только с желанием избежать мер ответственности за коррупционные действия, но и позволяет защитить интересы организации и ее собственников от возможных недобросовестных действий работников. Руководство должно признать, что антикоррупционная работа является неотъемлемой частью деятельности организации, и она так же важна, как и операционный результат.

Можно выделить ряд мер, позволяющих привлечь внимание руководства к данному вопросу:

— доступные примеры из средств массовой информации (СМИ) и судебной практики об уплаченных штрафах и репутационном ущербе от коррупционных проявлений;

— подготовка аналитических докладов о правовом регулировании на рынках присутствия с акцентом на установленные ограничения и запреты, возможные меры ответственности;

— статистические данные.

Должна быть сформирована четкая позиция непринятия коррупции со стороны руководства и организации в целом. Для этой цели ответственные за антикоррупционную работу сотрудники обеспечивают информирование руководства о потенциальных рисках компании и ресурсах, необходимых для их минимизации.

Руководство оценивает потенциальные риски и принимает для себя решение о том, какой объем ресурсов оно готово выделить на антикоррупционную функцию.

Вовлечение персонала

На следующем этапе начинается процесс построения непосредственно антикоррупционной культуры, вовлечения в нее всех работников организации. При этом до того, как такая работа будет начата, необходимо тщательно проанализировать все действующие в организации механизмы и процедуры, а также те меры, которые только планируются к реализации, на предмет их доступности и понятности для исполнителей.

Важно понимать, что исполняться будут только те меры, которые не требуют от работника привлечения чрезмерного количества ресурсов, понятно описаны и регламентированы и в принципе выполнимы. Кроме того, антикоррупционная культура не должна существовать обособлен-

но или восприниматься как отдельная сфера регулирования и контроля. При построении работы с персоналом нужно учитывать, как именно принимаемые меры будут включены в общую работу с кадрами, не дублируют ли они уже существующие.

В целом процесс работы с персоналом можно разбить на три взаимодополняющих блока — информирование, контроль и консультирование.

Информационная работа, в свою очередь, включает подготовку информационных материалов, которые бы в краткой и доступной форме объясняли работнику:

— что такое взятка, ее дача, предложение и обещание;

— какая ответственность предусмотрена законодательством для любого физического лица, совершившего коррупционное преступление;

— что такое поведение, которое может быть расценено в качестве коррупционного *(подробнее мы рассмотрели этот вопрос в предыдущем уроке);*

— что такое конфликт интересов и как его предотвратить;

— какие антикоррупционные меры приняты в организации и как их нужно соблюдать;

— что делать, если работнику предложили взятку.

Помимо этого, важно подготовить отдельные информационные материалы для лиц, на которых распространены специальные антикоррупционные требования. Например, это отдельные категории работников, включенные в перечни, в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

Проведение установочных собраний с трудовым коллективом, на которых работникам еще раз озвучивают основные антикоррупционные требования, изменения в законодательстве и т.д. Важно, чтобы такие собрания проводились очно или в режиме онлайн, но обязательно надо, чтобы каждый работник мог получить ответы на интересующие его вопросы. Проводить такие мероприятия целесообразно раз в год, а также в случае существенных изменений в требованиях законодательства или в локальных нормативных актах.

Донесение до работников позиции руководства («тон сверху»). Методами, позволяющими донести до сотрудников позицию руководства о непринятии коррупции, могут быть:

— проведение «часа руководителя» или «часа безопасности», на котором озвучить позицию руководства и обрисовать важность и элементы проводимой работы;

— трансляция позиции руководства через корпоративные медиа;

— публикация обращения руководителя на корпоративном сайте и/или внутреннем портале организации.

Часто работники, погруженные в собственные должностные обязанности, уделяют недостаточное внимание изучению материалов антикоррупционной тематики. Однако, учитывая, какая ответственность в случае нарушения предусмотрена как для физических лиц, так и для самой организации, очень важно, чтобы сотрудники были заинтересованы в том, чтобы выделить время на изучение вопроса *(при условии, что предлагаемые для этого материалы действительно краткие, информативные и понятные)*. Помочь этому может введение механизма контроля.

Чтобы работник осознавал ответственность за получение им необходимых знаний, а организация имела материальные доказательства того, что она сделала все от нее зависящее в части информирования, информационные материалы должны предоставляться работнику под роспись. При этом в трудовом договоре должно быть прописано, что работник несет ответственность за неисполнение требований законодательства и локальных нормативных актов. Кроме того, рекомендуется один раз в год проводить опрос или анкетирование работников на предмет знания основных антикоррупционных норм.

Консультирование же позволяет работнику оперативно получать информацию по конкретному, возникшему в данный момент вопросу и является средством корректировки полученных в процессе обучения знаний.

Работа с партнерами и контрагентами

Требование трансляции нетерпимости к коррупции, разделяемой организацией, на ее партнеров и контрагентов отмечено в качестве основного во многих методических рекомендациях. Так, например, Минтруд России[71] рекомендует проведение предварительной проверки партнеров и контрагентов с целью подтверждения того, что организация-контра-

[71] URL: Ministry-0-106-src-1568817692.8748.pdf (mintrud.gov.ru) (дата обращения: 16.11.2021).

гент в своей деятельности руководствуется общепринятыми этическими стандартами ведения бизнеса и придерживается принципов нетерпимости к любым коррупционным проявлениям.

Анализ партнеров и контрагентов предполагает сбор находящейся в открытом доступе информации, позволяющей организации оценить:

— деловую репутацию контрагента;

— финансовые, материальные, человеческие и иные ресурсы контрагента, позволяющие надлежащим образом осуществлять деятельность в рамках предполагаемого делового партнерства / заключаемого контракта;

— связи организации с должностными лицами, в том числе иностранными должностными лицами;

— принятые контрагентом меры по предупреждению нарушений, в том числе коррупционной направленности.

Получение неудовлетворительного результата по одному из данных направлений может быть индикатором потенциального коррупционного риска и требует принятия дополнительных мер по его минимизации. Помимо этого, информация об антикоррупционных принципах организации обязательно должна быть доведена до потенциальных и действующих партнеров и контрагентов, например, посредством:

— включения антикоррупционной оговорки в договоры;

— включения антикоррупционных положений в закупочную документацию (например, положение об отсутствии конфликта интересов между заказчиком и поставщиком);

— размещения соответствующих материалов (например, антикоррупционной политики) на корпоративном сайте организации в разделе для партнеров и контрагентов.

4.6. Обучение работников организации (тематические тренинги, семинары, обучение в игровой форме посредством рассмотрения кейсов, индивидуальные и коллективные мастер-классы и т.п.)

Обучение и информирование — один из важных этапов в построении эффективной антикоррупционной системы.

Сотрудники, занятые своей непосредственной работой, подчас не в состоянии самостоятельно разобраться в предъявляемых к ним антикоррупционных требованиях и могут совершить правонарушение по незнанию. Чтобы этого избежать необходимо регулярно, например один раз в год, проводить информирование всех работников об имеющихся антикоррупционных требованиях. Информация должна быть максимально доступной и лаконичной, чтобы быть понятной сотруднику любого уровня.

Помимо регулярного обучения, могут быть организованы ситуативное обучение или дополнительное консультирование:

— для работников при назначении на новую должность, связанную с повышенными коррупционными рисками;

— в случае существенных изменений направлений деятельности организации или ее организационно-штатной структуры — для работников, деятельность которых затрагивают такие изменения;

— в случае выявления неэффективности отдельных антикоррупционных мер — для работников, ответственных за предупреждение коррупции и т.п.

Рассмотрим подробнее некоторые из современных форм антикоррупционного обучения.

Тематические тренинги представляет собой форму активного обучения, направленную на практическую отработку каких-либо знаний, умений и навыков. Как правило, тренинг включает:

— мини-лекцию, на которой участникам в краткой форме предоставляется основная теоретическая информация, необходимая для проведения обучения;

— практическую демонстрацию положений теоретического блока в виде практических примеров;

— практическую отработку полученных знаний и получение необходимых навыков, при которых участники в небольших группах выполняют задания тренера, получают от него обратную связь, обмениваются опытом.

Семинар представляет собой форму обучающего занятия, включающего диалог, обсуждение. Основная цель семинара заключается в развитии дискуссии вокруг обсуждаемой темы с тем, чтобы при участии преподавателя обучающиеся самостоятельно находили ответы на поставленные вопросы.

Кейс-метод позволяет демонстрировать позитивные или негативные действия на конкретном примере, за счет чего обучающиеся имеют возможность сформировать для себя алгоритм как нужно/не нужно поступать в какой-либо конкретной ситуации. Как правило, самостоятельно такой метод не применяется, так как не позволяет охватить все многообразие возможных практических ситуаций. Вместе с тем в комплексе с семинарами и тренингами такой метод доказал свою эффективность.

Мастер-класс представляет собой интерактивную форму обучения. По своей сути — это гибрид тренинга и семинара, при котором тренер в режиме реального времени демонстрирует последовательность действий в какой-либо конкретной практической ситуации. Слушатели же имеют возможность задавать уточняющие вопросы, участвовать в обсуждении.

По итогам обучения следует обеспечить оценку его эффективности. Такая оценка не должна сводиться к формальным показателям, таким как количество прошедших обучение работников. По итогам обучения рекомендуется обеспечить проведение контроля усвоения материала — тестирование.

Проводить тестирование желательно как непосредственно после обучения, так и спустя некоторое время по прошествии обучения. При этом следует проверять не только знания положений локальных антикоррупционных актов организации, но и понимание работниками правильной линии поведения в типовых коррупционно опасных ситуациях (использовать ситуационные тесты).

4.7. Комплаенс-аудит (внутренний и/или внешний) и оценка результатов проведенной работы

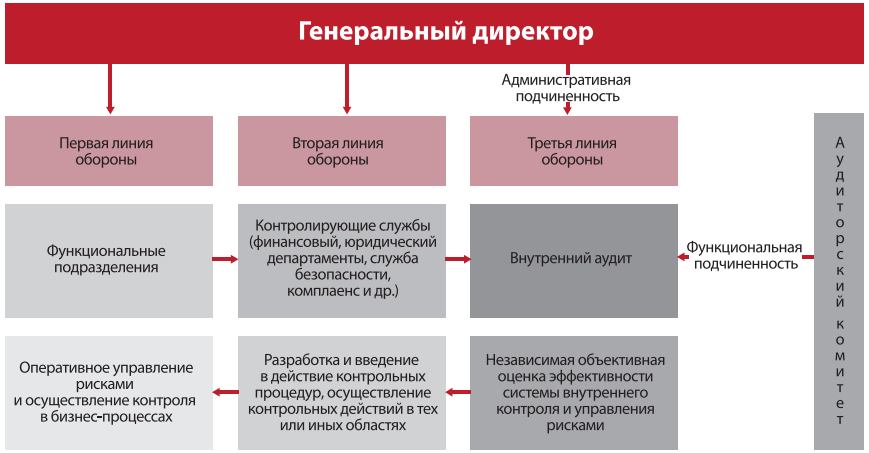
Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, — также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

В ходе анализа бухгалтерской отчетности в организации могут быть выявлены факты осуществления выплат, являющихся замаскированными коррупционными платежами. Одним из перспективных направлений внутреннего контроля, зарекомендовавшим свою эффективность, является внедрение механизмов форензик (от англ. forensic, что дословно может быть переведено как «судебный» или «криминалистический»). Несмотря на то, что форензик — это деятельность, направленная на расследование финансовых преступлений, он также применим и в вопросах предупреждения коррупции.

В отличие от аудита, главная цель которого заключается в выражении независимого мнения о достоверности финансовой отчетности, форензик позволяет выявлять угрозы мошенничества, устанавливать виновные лица и собирать доказательства финансовых нарушений. В дальнейшем такая информация может стать основанием для обращения в правоохранительные органы.

Комплаенс-контроль в целом представляет собой процесс управления рисками, воздействующими на способность организации к непрерывной деятельности и возникшими вследствие нарушения требований нормативно-правовых актов или потери деловой репутации. Построение комплаенс-контроля, так же как и построение системы контроля в целом, должно базироваться на так называемой модели «трех линий защиты», сформулированной в 2013 г. Глобальным Институтом внутренних аудиторов (TheIIA)[72]:

Схема.
Эффективная система внутреннего контроля



[72] URL: Внутренний аудит — основной инструмент контроля эффективности комплаенс-контроля.pdf (iia-ru.ru), (дата обращения: 16.11.2021)

Согласно предложенной модели, меры контроля должны реализовываться на трех уровнях: на уровне функциональных подразделений, контролирующих служб организации и, наконец, на финальной стадии — посредством внешнего аудита.

Внутренний контроль, включая контроль бухгалтерской документации, в контексте предупреждения коррупции организации включает:

— проверку соблюдения организационных процедур и правил, касающихся работы по профилактике и предупреждению коррупции;

— контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

— проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска;

— выявление и противодействие легализации незаконно полученных денежных средств (отмыванию доходов).

Таким образом, внедрение антикоррупционных мер в организации (антикоррупционный комплаенс) представляет собой широкий спектр процессов и процедур, затрагивающий все аспекты деятельности организации и предполагает включение в этот процесс работников всех уровней.

4.8. Нормативно-правовые акты и антикоррупционные стандарты

• Конституция Российской Федерации;

• Федеральный закон от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции»;

• Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

• Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;

• ISO 37301:2021 «Системы управления соответствием — Требования с руководством по применению».

4.9. Перечень рекомендованной литературы

1. Гармаев Ю.П., Иванов Э.А., Маркунцов С.А. Антикоррупционный комплаенс в Российской Федерации: междисциплинарные аспекты. М.: ИД «Юриспруденция», 2020.

2. Карпович О.Г., Трунцевский Ю.В. Теория и современные практики комплаенса модели противодействия криминальным угрозам. Монография. М., 2016.

3. Буянский С.Г., Трунцевский Ю.В. Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент. Учебное пособие. М., 2016.

4. Ivanov E.A. Overview of anti-corruption compliance standards and guidelines. practical tool. International Anti-Corruption Academy; 2019.

4.10. Методические рекомендации

1. Рекомендации Управления ООН по наркотикам и преступности «Обеспечение антикоррупционной поддержки малого бизнеса в развивающихся странах.

Часть 1: http://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2012/UNIDO-UNODC_Publication_on_Small_Business_Development_and_Corruption_Vol1.pdf

Часть 2: http://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2012/Corruption_prevention_to_foster_small_and_medium_size_enterprise_development_Vol_2.pdf

2. Программа антикоррупционных этических норм и обеспечения соблюдения антикоррупционных требований для деловых предприятий. Практическое руководство (на русском языке): https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-86791_Ebook.pdf

3. Материалы Минтруда России:

3.1. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015/0

3.2. Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации: https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568817604.7941.pdf

3.3. Меры по предупреждению коррупции в организациях: https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568817692.8748.pdf

3.4. Карта коррупционных рисков организации: пример заполнения: https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568325556.4037.docx

4. Противодействие коррупции. Памятка Генеральной прокуратуры Российской Федерации для предпринимателей: https://genproc.gov.ru/upload/iblock/319/business2019.pdf

4.11. Зарубежные нормативные правовые акты и материалы к ним

1. Постановление Совета Европы № 2014/507/CFSP от 30.07.2014.
2. A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act: https://www.sec.gov/spotlight/fcpa/fcpa-resource-guide.pdf
3. The Bribery Act 2010. Quick start guide: https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf

Тема 5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

5.1. Определения понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» в законодательстве Российской Федерации

При внедрении в организациях механизмов предотвращения и урегулирования конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время в законодательстве Российской Федерации закреплены различные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования. Так, в части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ дано следующее определение понятия «конфликт интересов»: ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Одновременно частью 2 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ предусмотрено определение понятию «личная заинтересованность»: возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию

конфликта интересов, и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Отдельным категориям организаций следует также руководствоваться нормативными правовыми актами, регулирующими сферу, в которой организация осуществляет свою деятельность, и содержащими соответствующие понятия и их определение и/или описание. В этой связи примеры использования понятия «конфликт интересов» в иных нормативных правовых актах Российской Федерации представлены в Приложении 2.

5.2. Квалифицирующие признаки конфликта интересов исходя из определения, предусмотренного статьей 10 Федерального закона «О противодействии коррупции»

Как ранее было отмечено, статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ установлены определения понятиям «конфликт интересов» и «личная заинтересованность».

Согласно указанным положениям антикоррупционного законодательства Российской Федерации, под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее — должностное лицо), влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

В свою очередь, под *личной заинтересованностью* понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) (далее — доходы или выгоды) должностным лицом и/или состоящими с ним в близком

родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми должностное лицо и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Дополнительным соглашением к трудовому договору о соблюдении антикоррупционных норм в Автономной некоммерческой организации «Московская дирекция транспортного обслуживания» (далее — АНО «МДТО») предусмотрено, что на работников АНО «МДТО», заключивших данное дополнительное соглашение, распространяются, в частности, обязанности:

• соблюдать требования локальных нормативных актов АНО «МДТО», направленные на принятие мер по предупреждению коррупции;

• принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

• уведомлять АНО «МДТО» в порядке, определенном АНО «МДТО» в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только станет об этом известно.

В этой связи обращаем внимание, что в Антикоррупционной политике АНО «МДТО» и в Положении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в АНО «МДТО» используются определения понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», аналогичные определениям, установленным статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

Таким образом, в указанных обстоятельствах для целей антикоррупционного законодательства Российской Федерации и для целей принимаемых мер по предупреждению коррупции в АНО «МДТО» квалифицирующие признаки конфликта интересов идентичны.

Конфликт интересов, исходя из представленного определения, является ситуацией. В этой связи отметим, что для квалификации ситуации в качестве конфликта интересов необходимо одновременное наличие следующих условий[73].

[73] Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта

1. Прямая или косвенная личная заинтересованность должностного лица

Личной заинтересованностью является возможность получения дохода или выгоды должностным лицом и/или лицами, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица, к которым относятся:

• его близкие родственники или свойственники (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей);

• граждане или организации, с которыми должностное лицо и/или его близкие родственники или свойственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Получение доходов или выгод, предусмотренных определением понятия «личная заинтересованность», может заключаться в получении следующего:

• денежных средств в наличной или безналичной форме;

• иного имущества, под которым понимаются вещи (недвижимость, транспортные средства, драгоценности, документарные ценные бумаги и т.д.), бездокументарные ценные бумаги и имущественные права (право требования кредитора и иные права, имеющие денежное выражение, например исключительное право на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, предполагающие возникновение у лица юридически закрепленной возможности вступить во владение или распорядиться имуществом, требовать от должника исполнения в его пользу имущественных обязательств и др.);

• услуг имущественного характера;

• результатов выполненных работ;

• имущественных выгод, в том числе освобождение от имущественных обязательств (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой за пользование им, бесплатные либо по заниженной стоимости предоставление туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи, передача имущества, в частности автотранспорта, для его временного использования, прощение долга или исполнение обязательств перед другими лицами);

интересов, URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15 (дата обращения: 16.11.2021).

• выгоды имущественного характера (материального преимущества) (например, ускорение сроков оказания услуг, содействие в получении поощрений и наград, научной степени и т.д.; продвижение на вышестоящую должность, а также получение выгод (преимуществ), обусловленных такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса и т.п.).

Стоит отметить, что в ряде случаев выгода может носить опосредованный характер (например, назначение административного наказания в виде предупреждения вместо штрафа).

Получение (возможность получения) доходов или выгод, как правило, возникает в результате принятия (возможности принятия) должностным лицом решений в отношении самого себя или лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. Однако необходимо учитывать, что личная заинтересованность может реализовываться также путем совершения должностным лицом действий (бездействия) в отношении третьих лиц в целях создания преимуществ и получения выгод для себя и лиц, с которыми связана личная заинтересованность.

2. Фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности

Определение понятия «конфликт интересов» предусматривает, что личная заинтересованность влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Таким образом, для квалификации ситуации в качестве конфликта интересов необходимо также установить, что должностное лицо обладает необходимыми для исполнения должностных обязанностей полномочиями, которые, в частности, выражаются в его праве принимать управленческие решения или участвовать в принятии таких решений, в том числе участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов, локальных актов организаций и т.д.

В рамках реализации своих полномочий должностное лицо может:

• самостоятельно совершить действия (бездействие) для реализации личной заинтересованности;

• давать поручение или оказать иное влияние на подчиненных или подконтрольных ему лиц, в компетенцию которых входит непосредственное совершение действия (бездействие), которые приводят (могут привести) к получению доходов или выгод должностным лицом и/или лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

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

Конфликт интересов характеризуется причинно-следственной связью между наличием личной заинтересованности и наличием полномочий для реализации личной заинтересованности. Невозможно квалифицировать ситуацию в качестве конфликта интересов при следующих обстоятельствах:

• наличие полномочий при одновременном отсутствии личной заинтересованности (например, при отсутствии возможности получения доходов или выгод от ненадлежащего, необъективного и небеспристрастного исполнения полномочий);

• наличие личной заинтересованности при отсутствии полномочий для ее реализации.

5.3. Выявление конфликта интересов и скрытой аффилированности

Для выявления конфликта интересов и скрытой аффилированности необходимо реализовать ряд правовых, организационных, профилактических и иных мероприятий. При осуществлении соответствующих мероприятий необходимо исходить не только из принципа законности, но и принципа результативности проводимых мероприятий (принцип ориентации на результат) и принципа учета имеющихся в распоряжении ресурсов (человеческих, финансовых и иных).

Учитывая квалифицирующие признаки конфликта интересов, работа по его выявлению должна быть направлена на установление факта наличия у должностного лица личной заинтересованности и соответствующих полномочий. Для подтверждения наличия у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности необ-

ходимо проанализировать нормативные правовые акты, локальные акты и иные документы (личное дело, трудовой договор, должностная инструкция, положение о структурном подразделении и т.д.), определяющие круг полномочий и должностных обязанностей должностного лица, а в случае отсутствия таких актов и документов — проанализировать фактически осуществляемые полномочия и обязанности, в том числе конкретные решения должностного лица, которые могут выражаться в виде резолюций, поручений, распоряжений, протоколов совещаний и пр.

При определении наличия личной заинтересованности, которая реализуется посредством получения доходов или выгод не самим должностным лицом, а лицами, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица, дополнительно также необходимо установить[74]:

1) наличие отношений близкого родства или свойства граждан — получателей доходов или выгод с должностным лицом. Доказательством наличия таких отношений могут являться:

а) сведения, указанные в анкетных данных должностного лица;

б) акты гражданского состояния;

в) сведения о нахождении в браке и детях, отраженные в паспорте гражданина;

г) иные документы и сведения, подтверждающие близкое родство и свойство;

2) наличие имущественных отношений между должностным лицом, его близкими родственниками или свойственниками с гражданами или организациями — получателями доходов или выгод. О наличии таких отношений могут свидетельствовать:

а) участие должностного лица (его близкого родственника или свойственника) в договорах и/или иных сделках с гражданами и/или юридическими лицами — получателями доходов или выгод в качестве кредитора или должника;

[74] Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15 (дата обращения: 16.11.2021).

б) наличие имущества, находящегося в общей собственности должностного лица (его близкого родственника или свойственника) и гражданина и/или юридического лица, являющихся получателями доходов или выгод;

в) наличие в фактическом (без юридического оформления) пользовании должностного лица (его близкого родственника или свойственника) имущества, принадлежащего гражданину или юридическом лицу, являющихся получателями доходов или выгод.

3) наличие корпоративных отношений между должностным лицом, его близким родственником или свойственником и лицами — получателями дохода или выгоды.

Согласно статье 2 ГК РФ, корпоративные отношения возникают в связи с участием в корпоративных организациях или с управлением ими. В соответствии со статьей 65.1 ГК РФ, юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган, являются корпоративными юридическими лицами (корпорациями). К ним относятся хозяйственные товарищества и общества, общественные организации, товарищества собственников недвижимости и др. В связи с участием в корпоративной организации ее участники приобретают корпоративные (членские) права и обязанности в отношении соответствующего юридического лица. Так, например, гражданин связан корпоративными отношениями с акционерным обществом, акциями которого он владеет; гражданин, являющийся руководителем (членом коллегиального органа управления) корпоративной организации, связан с этой организацией корпоративными отношениями;

4) наличие иных близких отношений между должностным лицом (его близкими родственниками или свойственниками) с гражданами — получателями доходов или выгод. Должностное лицо, его близкие родственники и свойственники могут поддерживать близкие отношения с дальними родственниками (свойственниками), со своей бывшей супругой (супругом), школьными друзьями, однокурсниками, коллегами по службе (работе), в том числе бывшими, соседями и иными лицами, при этом такие отношения должны носить особый доверительный характер. Признаками таких отношений могут являться совместное проживание, наличие регистрационного учета по одному месту жительства, ведение

общего хозяйства, наличие общих внебрачных детей, участие в расходах другого лица, оплата долгов, отдыха, лечения, развлечений другого лица, регулярное совместное проведение досуга, дарение ценного имущества, иные обстоятельства, свидетельствующие о том, что жизнь, здоровье и благополучие близкого человека дороги соответствующему должностному лицу в силу сложившихся обстоятельств.

Информация о близком родстве или свойстве, имущественных, корпоративных или иных близких отношениях может быть получена как из открытых источников (публичные реестры, базы данных юридических лиц, электронные площадки государственных закупок, социальные сети и т. д.), так и посредством проведения проверочных мероприятий.

Необходимо разграничивать возможность возникновения конфликта интересов и состоявшийся факт исполнения должностных обязанностей при наличии личной заинтересованности. Установление данной информации необходимо для принятия решения о привлечении должностного лица к ответственности, определения мер такой ответственности либо для определения мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Исходя из положений статьи 53.2 ГК РФ, под скрытой аффилированностью можно понимать наличие между лицами отношений скрытой связанности, т.е. таких «скрытых связей», которые характеризуются неочевидными имущественными, корпоративными, близкими отношениями между лицами из-за неподтвержденности наличия каких-либо документов либо сокрытия посредством использования схем с участием третьих лиц.

Основополагающим признаком аффилированности является наличие отношений зависимости между лицами, при которой у одного юридического или физического лица возникает возможность оказывать влияние на деятельность другого юридического или физического лица. Причем наиболее распространенные формы взаимной зависимости лиц связаны с наличием родственных и имущественных отношений. Кроме того, возможно возникновение корпоративных или договорных отношений между лицами (или внутри группы лиц), например, когда на основании участия в уставном капитале или в рамках договора юридическое лицо

(лица) имеет возможность оказывать влияние на решения, которые принимаются другим юридическим лицом (лицами).

Учитывая близость понятий «личная заинтересованность» и «скрытая аффилированность», деятельность по выявлению конфликта интересов и скрытой аффилированности может быть разделена на общие профилактические мероприятия и аналитические мероприятия.

Профилактические мероприятия предполагают проведение регулярного (например, не реже одного раза в год) консультативно-методического совещания, направленного на информирование служащих (работников), участвующих в осуществлении закупок, о следующем:

- понятии «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»;
- обязанности принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- положении локальных нормативных правовых актов (например, Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в АНО «МДТО»);
- порядке уведомления о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов;
- ответственности за неисполнение указанной обязанности;
- иной признанной целесообразной к сообщению информации.

Кроме того, целесообразно организовать ежегодную добровольную оценку знаний работников по вопросам, связанным с соблюдением требований локальных нормативных актов АНО «МДТО», направленных на принятие мер по предупреждению коррупции, особое внимание при этом уделив вопросам, связанным с личной заинтересованностью, которая влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Указанная оценка знаний может проводиться в форме тестирования с перечнем открытых и закрытых вопросов.

В случае привлечения работника к ответственности несоблюдение требований локальных нормативных актов АНО «МДТО», направленных на принятие мер по предупреждению коррупции (в рассматриваем случае — при несоблюдении обязанности принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегу-

лированию возникшего конфликта интересов и обязанность уведомлять АНО «МДТО» в порядке, определенном АНО «МДТО» в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только станет об этом известно), рекомендуется обеспечить с соблюдением законодательства Российской Федерации ознакомление иных работников с последствиями данного правонарушения (как для самого работника, так и для АНО «МДТО», иных юридических лиц, общества и государства).

Аналитическую работу целесообразно выстраивать исходя из фактических обстоятельств деятельности. В целях выявления личной заинтересованности рекомендуется уделить особое внимание анализу поступающих в организацию и содержащих замечания писем уполномоченных государственных органов. Анализу подлежит в том числе информация, поступившая от граждан и юридических лиц. В этой связи целесообразно организовать такой порядок взаимодействия, который будет способствовать оптимальному доступу уполномоченных лиц к указанной и иной информации (например, предоставлять доступ через систему электронного документооборота). Одновременно может быть организован личный прием лиц, обладающих информацией о фактах совершения работниками коррупционных правонарушений, и/или может быть, помимо телефона «горячей линии», создан адрес электронной почты, на который гражданин сможет направить рассматриваемую информацию

Для выявления конфликта интересов или скрытой аффилированности необходимо осуществить сбор применимой информации, характеризующей ситуацию в качестве конфликта интересов. В целях выявления личной заинтересованности работников, которая приводит или может привести к конфликту интересов, необходимо обобщить имеющуюся информацию о работнике, его близких родственниках (если применимо), например, информацию, содержащуюся в трудовой книжке, личной карточке работника, или иную информацию, в том числе содержащуюся в личном деле служащего (работника). Кроме того, рекомендуется обеспечить ежегодную актуализацию информации, находящейся в личном деле работника. Одновременно целесообразно проанализировать информацию, размещенную в сети Интернет, в том числе посредством использования различных агрегаторов информации, и иную имеющуюся в распоряжении организации информацию, например:

- из журнала посещений организации;
- реестра ранее заключенных контрактов (договоров);
- реестра контрагентов;
- иных реестров.

Целесообразно проводить беседы с работниками с их согласия, получать от них с их согласия необходимые пояснения. Кроме того, применимая информация может быть получена с учетом порядка раскрытия сведений о конфликте интересов путем заполнения декларации о конфликте интересов, форма которой является приложением к *Положению по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в АНО «МДТО»*.

На основании указанных действий подразделению по профилактике коррупционных правонарушений рекомендуется сформировать профиль работника.

Для выявления скрытой аффилированности и/или установления конфликта интересов может быть сформирован аналогичный профиль в отношении юридического (физического) лица (далее — контрагент).

Информацию о контрагентах можно получить как непосредственно от структурных подразделений организации, так и с использованием информации, размещенной в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Анализу и обобщению для формирования профиля подлежит (если применимо) наименование, фирменное наименование (при наличии), место нахождения (для юридического лица), почтовый адрес участника, идентификационный номер налогоплательщика (при наличии) учредителей, членов коллегиального исполнительного органа, лица, исполняющего функции единоличного исполнительного органа участника закупки, фамилия, имя, отчество (при наличии), паспортные данные, место жительства (для физического лица), номер контактного телефона, а также иная информация и документы, имеющиеся в распоряжении. Могут быть запрошены также отдельные документы, например копия устава организации; копия свидетельства о государственной регистрации; копия свидетельства о постановке на учет в налоговом органе; годовая бухгалтерская отчетность организации и т.д.

Иная информация об участниках закупки, применимая для целей выявления личной заинтересованности служащих (работников), может быть также получена из информационно-телекоммуникационной сети Интернет, например посредством анализа сведений, доступных на электронном сервисе «Прозрачный бизнес», размещенном по адресу: https://pb.nalog.ru/. Кроме того, выявление конфликта интересов или скрытой аффилированности возможно также посредством использования различных агрегаторов информации.

Особое внимание для целей выявления конфликта интересов и скрытой аффилированности необходимо уделить ситуациям, при которых возможный контрагент относится к «рисковым», т.е. обладает признаками недобросовестного.

По результатам составления профилей работников, а также профилей контрагентов рекомендуется осуществить перекрестный анализ имеющейся в их распоряжении информации для целей выявления личной заинтересованности работников.

Необходимо отметить, что отдельные агрегаторы информации позволяют выстраивать «связи» между физическими и юридическими лицами, что также может быть использовано для целей выявления личной заинтересованности и скрытой аффилированности.

5.4. Типичные случаи конфликта интересов и меры предотвращения и урегулирования (с примерами из практики)

Согласно Обзорам практики правоприменения в сфере конфликта интересов[75], а также Обзору типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования, подготовленным Минтрудом России совместно с заинтересованными федеральными государственными органами[76], чаще всего возникновение конфликта интересов связано:

• с подчиненностью или подконтрольностью лиц, находящихся в отношениях родства или свойства;

[75] URL: https://gossluzhba.gov.ru/anticorruption/metod (дата обращения: 16.11.2021).

[76] URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/1 (дата обращения: 16.11.2021).

• обращением должностного лица или его родственников (свойственников) в государственный (муниципальный) орган (организацию), в котором должностное лицо осуществляет служебную (трудовую) деятельность;

• выполнением контрольных (надзорных) функций;

• выполнением иной оплачиваемой работы;

• владением должностным лицом приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций).

Примером конфликта интересов на практике являются следующие ситуации:

• осуществление функций государственного, муниципального (административного) управления[77] в отношении организации, руководителем которой является родственник лица (например, осуществление контрольно-надзорных мероприятий);

• членство в некоммерческой организации, в отношении которой лицом в связи с должностным (служебным) положением осуществляются функций государственного, муниципального (административного) управления;

• владение ценными бумагами организации, в отношении которой лицом в связи с должностным (служебным) положением осуществляются функций государственного, муниципального (административного) управления;

• участие лица в связи с должностным (служебным) положением в деятельности коллегиального органа: например, участие в качестве члена такого органа в его заседании, на котором рассматриваются документы, представленные родственником данного лица;

• лицо состоит в так называемом гражданском браке с другим лицом, являющимся руководителем подведомственной (подконтрольной) первому лицу организации;

[77] В соответствии с пунктом 4 статьи 1 Федерального закона «О противодействии коррупции», под функциями государственного, муниципального управления организацией понимаются полномочия государственного или муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

• лицом заключен договор с организацией, учредителем которой является его родственник;

• лицом в рамках исполнения должностных (служебных) обязанностей рассмотрены заявления (обращения) его родственников;

• лицом осуществляется иная оплачивая работа в организации, в отношении которой данным лицом в связи с должностным (служебным) положением осуществляются функций государственного, муниципального (административного) управления;

• лицо непосредственно участвует в выполнении работы (оказании услуги), заказчиком которой является организация, в которой данное лицо осуществляет трудовую деятельность по основному месту работы;

• лицо в рамках участия в закупочной комиссии участвует в рассмотрении и голосовании по заявке, направленной его родственником;

• лицо получает вознаграждения (подарки) от организации, в отношении которой ранее осуществлял функции государственного, муниципального (административного) управления;

• лицо становится временно исполняющим обязанности руководителя структурного подразделения, в котором также числится его родственник;

• лицо принимает управленческие решения в отношении самого себя (например, в случае подачи заявления на получение лицензии и последующего предоставления такой лицензии одним и тем же лицом).

Согласно Положению по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в АНО «МДТО», в основу работы положены следующие принципы:

• обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

• индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для АНО «МДТО» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

• конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

• соблюдение баланса интересов АНО «МДТО» и работника при урегулировании конфликта интересов;

• защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) АНО «МДТО».

Урегулирование конфликта интересов может осуществляться различными способами, например, посредством:

• усиления контроля за исполнением 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 возникновения конфликта интересов.

Необходимо учитывать, что если должностное лицо, являющееся стороной конфликта интересов, имеет возможность давать поручения или оказывать иное влияние на подчиненных или подконтрольных ему лиц, передача им полномочий по принятию решений (участию в принятии решений) в отношении лиц, с которыми связана его личная заинтересованность, не может рассматриваться как мера по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. 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 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).

Согласно Положению по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в АНО «МДТО», при наличии оснований, свидетельствующих о возможности возникновения конфликта интересов, рассмотрение информации проводится Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов АНО «МДТО».

При разрешении имеющегося конфликта интересов рекомендуется выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с уче-

том 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.

Одним из возможных способов предотвращения конфликта интересов также является коллегиальное принятие решений.

Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов. Необходимо учитывать, что предотвращение и урегулирование конфликта интересов, исходя из квалифицирующих признаков, направлено в целом либо на исключение личной заинтересованности, либо на исключение у работника полномочий для реализации личной заинтересованности, либо одновременно на исключение обоих этих признаков.

Необходимо отдельно отметить, что конфликт интересов может возникнуть в ситуации взаимодействия работника с бывшим работодателем, что обусловливается феноменом «вращающейся двери». Так, бывший работник компаний после выхода на новую работу может лоббировать интересы компании, в которой он ранее работал. При этом формально конфликт интересов урегулирован, поскольку формальные признаки наличия личной заинтересованности отсутствуют. Однако на практике в таких ситуациях может сохраняться скрытая аффилированность, которая несет в себе коррупционные риски.

5.5. Ключевые элементы урегулирования конфликта интересов

В вопросах предотвращения и урегулирования конфликта интересов необходимо обращать внимание на классификацию конфликта интересов:

• фактический конфликт интересов: личный интерес работника уже вступает в конфликт с его или ее обязанностью действовать в интересах организации;

• возможный (потенциальный) конфликт интересов: личный интерес работника еще не вступает в противоречие с его или ее обязанностью действовать в интересах организации, но может вступить в конфликт в будущем;

• мнимый конфликт интересов включает ситуацию, в которой личный интерес работника выглядит так, как будто он противоречит его или ее обязанности действовать в интересах организации, хотя это не так.

Определение классификации конфликта интересов позволяет корректно выбрать меру по предотвращению или урегулированию, а также признать, что в отдельных случаях такие меры принимать не требуется. При этом необходимо учитывать, что, несмотря на то обстоятельство, что мнимый конфликт интересов, как правило, не несет в себе коррупционные риски, он может привести к репутационным потерям. В этой связи превентивные, в том числе разъяснительные меры могут быть приняты и в отношении мнимого конфликта интересов.

Стоит отдельно отметить, что создание среды, более благоприятной для предотвращения и урегулирования интересов, может быть поддержано следующими способами:

• активное вовлечение работников в разработку локальных нормативных актов, иных актов и документов, затрагивающих вопросы предотвращения и урегулирования конфликта интересов, для формирования общего понимания ценности и цели предотвращения и урегулирования конфликта интересов;

• обучение работников в целях развития понимания соответствующих общих принципов и конкретных правил, а также помощь им в совершенствовании навыков принятия решений в практических ситуациях;

• создание структур и каналов обратной связи для предоставления своевременных указаний и рекомендаций по рассмотрению и разрешению проблем до того, как работники столкнутся с риском нарушения нормативных требований;

• проведение мероприятий, на которых руководители говорили бы с персоналом о цели и важности этих правил, демонстрировали приверженность этим ценностям и показывали пример лидерства и добросовестности.

В указанных обстоятельствах крайне важно обратить внимание на следующее:

• создание адекватной коммуникации с работниками, чтобы они не боялись заявить о конфликте интересов, и такой организационной культуры, при которой ценности работника совпадут с ценностями организации (формирование чувства приверженности и сопричастности);

• предоставление рекомендаций и своевременных консультаций, которые будут «доступны» для работников (в частности, примеры ситуаций конфликта интересов и объяснения того, как такие ситуации разрешались в прошлом и, как ожидается, будут решаться в будущем);

• обучение при приеме на работу с целью формирования у нового работника понимания принятых в организации локальных нормативных актов, иных актов и документов, касающихся предотвращения и урегулирования конфликта интересов, а также регулярное обучение всех работников.

Учитывая, что конфликт интересов является оценочной категорией, необходимо уделять существенное внимание вопросам квалификации ситуации в качестве конфликта интересов самими работниками. Анализ правоприменительной практики показывает, что зачастую данные лица не всегда правильно оценивают ту или иную возникающую ситуацию, в связи с чем не принимают должных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

При решении вопроса о привлечении к ответственности лица, не исполнившего обязанности по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов, устанавливаются обстоятельства, которые могут повлиять на определение конкретной меры ответственности, в том числе:

• факт подачи должностным лицом уведомления о личной заинтересованности;

• наличие установленных фактов ненадлежащего исполнения рассматриваемым лицом должностных (служебных) обязанностей (осуществления полномочий) в ситуации, когда существовал конфликт интересов;

• величина нанесенного ущерба (при наличии);

• самостоятельное принятие (непринятие) должностным лицом мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

• соблюдение должностным лицом других требований законодательства о противодействии коррупции, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

Дополнительно необходимо отметить, что, как правило, на работников распространяется две самостоятельные обязанности:

1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

2) уведомлять работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Исполнение одной обязанности не свидетельствует о том, что надлежащим образом исполнена другая. В этой связи важным представляется анализ исполнения работником каждой обязанности отдельно.

В части предотвращения и регулирования конфликта интересов, связанного с правами собственности на ценные бумаги, необходимо отметить, что передача ценных бумаг в доверительное управление полностью не устраняет возможность возникновения конфликта интересов и не исключает необходимость принятия собственником таких ценных бумаг дополнительных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. В этой связи важно помнить, что право собственности закреплено в Конституции Российской Федерации. В указанных обстоятельствах отчуждение ценных бумаг может рассматриваться в качестве крайней меры, реализованной работником на добровольных началах.

Необходимо также отметить, что право на труд гарантировано Конституцией Российской Федерации, и в этой связи увольнение не может рассматриваться в качестве адекватной меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, которая может быть рекомендована работнику.

5.6. Перечень нормативных правовых актов

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»;

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг»;
- Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»;
- Федеральный закон от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах»;
- Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 30 мая 2001 г. № 70-ФЗ «Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29 ноября 2001 г. № 156-ФЗ «Об инвестиционных фондах»;
- Федеральный закон от 24 июля 2002 г. № 111-ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной пенсии в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»;
- Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях»;
- Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»;
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 18 июля 2009 г. № 190-ФЗ «О кредитной кооперации»;
- Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 7-ФЗ «О клиринге, клиринговой деятельности и центральном контрагенте»;
- Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 325-ФЗ «Об организованных торгах»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;
- Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 222-ФЗ «О деятельности кредитных рейтинговых агентств в Российской Федерации, о внесении изменения в статью 76.1 Федерального закона «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 223-ФЗ «О саморегулируемых организациях в сфере финансового рынка»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2015 г. № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 2 августа 2019 г. № 259-ФЗ «О привлечении инвестиций с использованием инвестиционных платформ и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 13 июля 2020 г. № 189-ФЗ «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере»;
- Федеральный закон от 20 июля 2020 г. № 211-ФЗ «О совершении финансовых сделок с использованием финансовой платформы».

5.7. Перечень локальных нормативных актов и иных документов АНО «МДТО»

- Антикоррупционная политика Автономной некоммерческой организации «Московская дирекция транспортного обслуживания» [Электронный ресурс] // АНО «МДТО». URL: https://mdto.ru/antikorrupcziya.html
- Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Автономной некоммерческой организации «Московская дирекция транспортного обслуживания» [Электронный ресурс] // АНО «МДТО». URL: https://mdto.ru/antikorrupcziya.html

- Дополнительное соглашение к трудовому договору о соблюдении антикоррупционных норм в Автономной некоммерческой организации «Московская дирекция транспортного обслуживания» [Электронный ресурс] // АНО «МДТО». URL: https://mdto.ru/antikorrupcziya.html

5.8. Перечень рекомендованной литературы

1. Conflicts of interest, reporting acts of corruption and asset declarations, particularly in the context of articles 7-9 of the Convention: Note by the Secretariat [Электронный ресурс] // UNODC. URL: https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/WorkingGroups/workinggroup4/2012-August-27-29/V1254431e.pdf
2. Managing Conflict of Interest in the Public Sector: a Toolkit [Электронный ресурс] // OECD. URL: https://www.oecd.org/gov/ethics/49107986.pdf
3. Preventing and Managing Conflicts of Interest in the Public Sector Good Practices Guide // World Bank, UNODC, OECD. URL: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2020/Preventing-and-Managing-Conflicts-of-Interest-in-the-Public-Sector-Good-Practices-Guide.pdf
4. Зайков Д.Е. Правовой институт конфликта интересов: специфика применения к работникам военных организаций // Право в Вооруженных Силах. 2016. № 1. С. 5–11.
5. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе. Предотвращение и урегулирование / отв. ред. М.Т. Шрша. Казань, 2016. 29 с.
6. Глазырин Т.С., Козлов Т.Л., Колосова Н.М., и др. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: научно-практическое пособие / отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации: ИНФРА-М, 2016. 224 с.
7. Михайлов В.И. Конфликт интересов: место в системе антикоррупционных стандартов, понятие и способы недопущения // Актуальные вопросы противодействия коррупции в субъектах Российской Федерации: материалы научно-практ. конференции (Казань, 9 ноября 2016 г.). Казань, 2016. 280 с.

8. Нисневич Ю.А. Конфликт интересов как потенциальная угроза возникновения коррупции // Публикации ВШЭ: [Электронный ресурс]. URL: https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/6tmbz4bclf/direct/127101690
9. Ноздрачев А.Ф. Конфликт интересов в системе государственного и муниципального управления: проблема нормативного правового определения понятия // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 7–30.
10. Ноздрачев А.Ф. Конфликт интересов: новое «универсальное» нормативное правовое определение понятия в законодательстве о противодействии коррупции // Административное право и процесс. 2016. № 6. С. 26–38.
11. Оболонский А.В. Этика публичной сферы и реалии политической жизни. М.: Мысль, 2016. 448 с.
12. Севальнев В.В., Черепанова Е.В. Конфликт интересов как правовой феномен в публичной сфере // Журнал российского права. 2017. № 10 (250). С. 143–150.
13. Цирин А.М., Матулис С.Н. Понятие скрытой аффилированности и способы ее выявления // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 164–174.

Тема 6. Оценка коррупционных рисков

Работа по выявлению и минимизации коррупционных рисков выступает базой для принятия всех последующих решений по выстраиванию системы мер по предупреждению коррупции в организации.

В целом в международной практике риск рассматривается как вероятное событие, оказывающее влияние на достижение целей. При этом такое влияние может как способствовать реализации возможностей и устранению угроз, так и приводить к возникновению негативных последствий. Таким образом, это влияние может быть как положительным, так и отрицательным.

Коррупционный риск рассматривается исключительно как негативное явление, предполагающее возможность совершения работником организации, а также иными лицами от имени или в интересах организации коррупционного правонарушения.

Владелец коррупционного риска — владелец группы процессов (процесса, подпроцесса, процедуры, операции) или иной руководитель не ниже уровня руководителя структурного подразделения организации, в сфере деятельности которых может возникнуть коррупционный риск, а также ответственные за разработку и осуществление мероприятий по управлению коррупционным риском, последующий мониторинг коррупционного риска.

Главной целью управления коррупционными рисками является выявление, оценка и минимизация угроз проявления коррупции, способных повлиять на результаты деятельности организации.

Система управления коорупционными рисками должна базироваться на ряде принципов:

• **интегрированность** предполагает, что деятельность по управлению рисками рассматривается как неотъемлемый элемент деятельности организации, базируется на доскональном знании организационных процессов и наличии возможностей для оперативного и качественного обмена информацией между сотрудниками и подразделениями;

• **структурированность и охват** предполагают наличие комплексного подхода к оценке рисков, в соответствии с которым объектом рассмотрения становятся все функциональные направления деятельности организации;

• **адаптивность** означает, что выстраивание процессов и процедур риск-менеджмента осуществляется с учетом специфики деятельности, масштабов и возможностей организации;

• **инклюзивность** предполагает вовлечение в процесс оценки коррупционного риска всех заинтересованных сторон, включая владельцев риска, что позволяет в наибольшей степени учитывать специфику каждого из функциональных процессов;

• **динамичность** определяет, что управление коррупционными рисками, как и управление рисками в целом, — это непрерывный процесс, выявляющий и учитывающий изменение внешней и внутренней среды.

Организация системы управления рисками, в том числе коррупционными, включает три уровня управления:

1) стратегический уровень: руководитель организации, выступающий главным риск-менеджером и лицом, на которое возложена ответственность за реализацию того или иного риска. В рамках риск-менеджмента руководитель отвечает за организацию системы выявления рисков; обеспечение готовности организации к риску; утверждение стратегий и программ управления рисками; обеспечение контроля реализации принятых программ; получение обратной связи;

2) тактический уровень: как правило, это должностное лицо или подразделение, уполномоченное на принятие мер по предупреждению коррупции. При этом в некоторых организациях данная функция передана в специализированные подразделения по управлению рисками в целом. Сотрудники уполномоченных подразделений несут ответственность за взаимодействие со структурными подразделениями организации в целях определения перечня ключевых рисков; контроль правильности выявления коррупционных рисков владельцами процессов; подготовку и корректировку карт коррупционных рисков; разработку мер по минимизации коррупционных проявлений;

3) операционный уровень: владельцы процессов, на которых возложена ответственность за принятие мер по предупреждению возникновения коррупционных проявлений в конкретной функции. Владельцы процессов (владельцы коррупционных рисков), как правило, несут ответственность за проведение предварительного анализа и оценку коррупционных рисков в процессе; обеспечение оперативной передачи информации от подразделения к должностному лицу (подразделению), ответственному за принятие мер по предупреждению коррупции; практическую реализацию утвержденных антикоррупционных мер.

6.1. Подходы к предварительному определению наиболее коррупционноемких направлений деятельности

На первом этапе оценки необходимо определить все значимые бизнес-процессы организации, понять их специфику, этапы реализации.

Бизнес-процесс — это регулярно повторяющаяся последовательность действий, при выполнении которых используются ресурсы и создается ценность для потребителя, выдается нужный ему результат.

Обобщенно бизнес-процессы можно подразделить на следующие виды:

• управляющие процессы (весь комплекс функций управления на уровне каждого бизнес-процесса и бизнес-системы в целом);

• основные процессы (те процессы, которые непосредственно задействованы в создании конечного продукта);

• вспомогательные процессы (предназначены для обеспечения выполнения основных бизнес-процессов и поддержания необходимой инфраструктуры, например бухгалтерское обеспечение, кадры, IT и пр.).

Учитывая, что организация, как правило, ограничена в ресурсах, прежде всего временных, на предварительном этапе целесообразно определить, на каких именно бизнес-процессах будет остановлено внимание в первую очередь. Для этих целей необходимо провести анализ деятельности организации и выделить ее основные функциональные направления: как правило, это закупки, производство, продажи и пр. После этого необходимо определить, какие из выделенных направлений сопряжены с наибольшим коррупционным риском. Для этого необходимо учитывать специфику реализации каждого из процессов и круг лиц, вовлеченных в него.

Оценка бизнес-процессов и их потенциальной коррупциогенности осуществляется экспертным методом. Наступление коррупционных проявлений при реализации процесса будет более вероятным, если:

• реализация процесса предполагает выполнение значительного количества операций (например, закупочная деятельность, включающая сбор потребностей, взаимодействие с потенциальными поставщиками, формирование закупочной документации, рассмотрение заявок и определение победителя, заключение договоров);

• лица, вовлеченные в реализацию процесса, работают с информацией и ресурсами, имеющими ценность для третьих лиц;

• отсутствует четкая регламентация действий;

• в случаях, когда сложный процесс не регламентирован должным образом, значительно повышается коррупционный риск, так как такая ситуация оставляет значительную свободу для субъективного принятия решений и не позволяет обеспечивать необходимый уровень контроля;

• реализация процесса предполагает взаимодействие с контролирующими или иными государственными органами.

Основываясь на перечисленных выше критериях, можно оценить, с какими из процессов организации необходимо работать в первую очередь. Как правило, к таким процессам относятся:

• закупочная деятельность, которая предполагает наличие информации, существенной для третьих лиц и способной стать объектом коррупции (например, заблаговременная информация о планируемой закупке, которая может стать значительным конкурентным преимуществом одного из участников торгов), а также наличие возможностей принятия должностными лицами решений, руководствуясь личными, а не корпоративными интересами (например, признание за вознаграждение победителем участника, предложившего завышенную цену за аналогичное с иными участниками предложение);

• деятельность, предполагающая взаимодействие с правоохранительными и контролирующими органами: например, при прохождении различного рода проверок, оформлении разрешительной документации;

• распоряжение материально-техническими ресурсами, осуществление их учета;

• внешнеэкономическая деятельность, которая может заключать в себе значительные коррупционные риски, связанные с возможными нарушениями иностранного, а также трансграничного законодательства. Например, когда на организацию распространяются требования зарубежного антикоррупционного законодательства экстерриториального действия, в частности закона США о коррупционных практиках за рубежом (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) и закона Великобритании о взяточничестве (Bribery Act);

• инвестиционная деятельность.

Далее, исходя из особенностей реализации каждого процесса, необходимо определить, может ли в нем возникнуть риск коррупции, и каков потенциальный уровень ущерба.

6.2. Общий порядок оценки коррупционных рисков

Процесс управления коррупционными рисками состоит из нескольких последовательных этапов:

1) подготовительный этап предполагает документальное оформление решения о проведении оценки, ее методики, плана, ответственных лиц, распределение полномочий и обязанностей, подготовку необходимых документов;

2) описание бизнес-процессов предполагает представление всех направлений деятельности организации в форме бизнес-процессов, опи-

сание подпроцессов, составляющих каждый бизнес-процесс. На данном этапе проводят анализ имеющихся нормативных документов и интервью с работниками организации;

3) идентификация коррупционных рисков включает определение уязвимых мест («критических точек») при реализации процесса, возможностей для реализации коррупционных рисков в каждом из таких уязвимых мест.

Для каждой «критической точки» процесса составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

— характеристику выгоды или преимущества, которые могут быть получены организацией или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

— ключевые должности, участвующие в данном процессе;

— вероятные формы осуществления коррупционных платежей и/или получение иных выгод и преимуществ, способных заинтересовать и удовлетворить личную заинтересованность участников процесса;

— ранжирование коррупционных рисков: определение для каждого коррупционного риска вероятности реализации и возможного ущерба (ранжирование по степени значимости);

— разработку мер по минимизации коррупционных рисков: для каждой «критической точки» определяются возможные меры по минимизации выявленных рисков;

— оформление, согласование и утверждение результатов оценки коррупционных рисков: формирование и утверждение карты (реестра) коррупционных рисков, перечня должностей, связанных с коррупционными рисками, плана мероприятий по минимизации.

6.3. Описание бизнес-процессов

Описание бизнес-процесса — это пошаговое описание действий работников при выполнении той или иной операции, включая ответственность, порядок принятия решений, порядок взаимодействия с другими сотрудниками и подразделениями.

Первым шагом описания бизнес-процесса является описание его окружения, которое представляет совокупность входов и выходов бизнес-процесса с указанием поставщиков и клиентов. При этом необходимо учитывать, что поставщики и клиенты процесса могут быть как внутренними, так и внешними. Внутренними поставщиками и клиентами являются подразделения и сотрудники организации, с которыми рассматриваемый бизнес-процесс взаимодействует. Например, клиентом бизнес-процесса конкретной закупки будет функциональное подразделение, заявившее о потребности в закупаемом продукте. Помимо этого, необходимо определить вход (необходимые ресурсы) и выход (результат реализации) процесса.

Пример

Процесс: закупка научно-исследовательской работы (НИР).

Заказчик (клиент) закупки — отдел разработки, который включил данную работу в План закупок и будет использовать результаты исследования для стратегического планирования своей операционной деятельности на следующий год.

Входными ресурсами процесса в данном случае будут финансовые ресурсы организации. А выходом процесса — заключенный контракт на выполнение НИР.

Следующим шагом должно стать определение и описание всех этапов процесса, разбиение его на подпроцессы, а также определение владельцев и участников каждого из подпроцессов. Результат описания бизнес-процесса представляется в удобной для понимания форме.

На практике сформировалось несколько методов описания бизнес-процессов, из них наиболее распространенным стал **текстовый метод.** Он представляет собой простое текстовое последовательное описание. Вместе с тем такое представление информации не позволяет сформировать четкое представление об этапах работы по каждому из функциональных направлений, оптимальности структуры прохождения процесса, направлениях для оптимизации и источниках потенциального риска. Учитывая вышесказанное, применять такой метод имеет смысл только микроорганизациям, имеющим незначительный объем операций в процессе, а также небольшое количество людей, которые вовлечены в его реализацию.

Пример

В организации выделены следующие функциональные направления:

— производство — 3 мастера;

— бухгалтер — 1 чел.;

— секретарь-оператор — 1 чел.

— кадровик — 1 чел.

При поступлении заказа секретарь-оператор формирует заявку, которая передается мастеру для исполнения и бухгалтеру для оформления документов на оплату.

После завершения работ мастер передает закрывающие документы (акт приема-передачи выполненных работ) бухгалтеру для соответствующего учета.

Помимо текстового широко используется **табличный метод описания**, который предполагает разбиение бизнес-процесса по ячейкам структурированной таблицы, в которой каждый столбец и строчка имеют некоторое заранее определенное значение.

Пример

№ п/п	Подпроцесс	Содержание	Владелец	Участники
1	Оценка и выбор поставщика	Подбор альтернативных поставщиков. Сбор данных о поставщике. Оценка поставщиков. Сравнительный анализ поставщиков. Выбор поставщика	Заместитель коммерческого директора	Отдел материально-технического снабжения, производственный отдел
…				

Несмотря на то, что табличный способ относительно текстового в большей степени позволяет структурировать этапы реализации бизнес-процесса, тем не менее он не обладает достаточной степенью визуализации, необходимой для четкого понимания работы того или иного функционального подразделения и, как следствие, определения потенциальных уязвимостей («критических точек»).

Графический метод (метод блок-схем) является средством моделирования деловых процессов и каналов передачи информации в системе в

форме определенного вида диаграмм. Элементами графического метода представления информации являются блоки, стрелки и управленческие элементы.

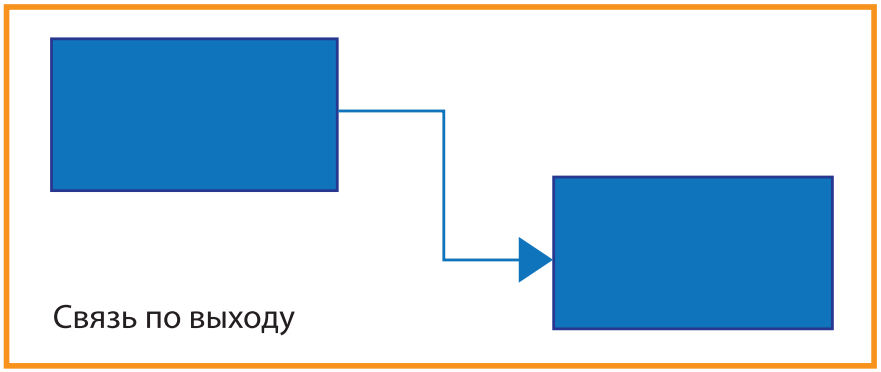
Блоки представляют функции, определяемые как деятельность, процесс, операция, действие или преобразование. На диаграмме блоки отображаются как прямоугольники.

Стрелки, представляя множества объектов, в зависимости от того, в какую грань блока (прямоугольника работы) они входят или из какой грани выходят, делятся на несколько видов:

• входа (входят в левую грань прямоугольника) — изображают данные или объекты, изменяемые в ходе выполнения работы;

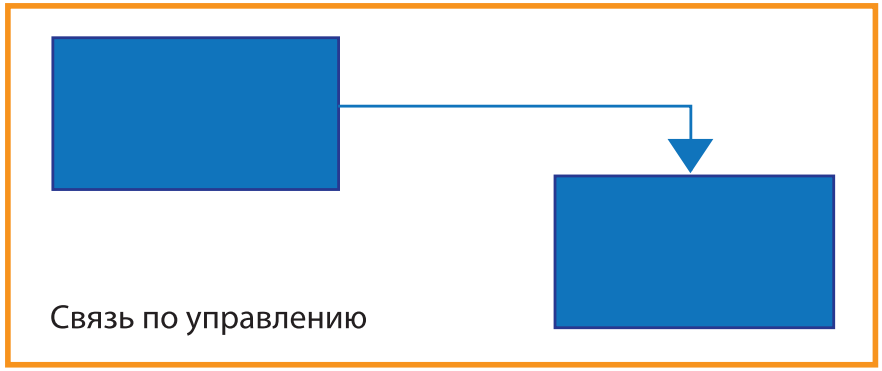
• выхода (выходят из правой грани прямоугольника) — изображают данные или объекты, появляющиеся в результате выполнения работы;

Пример



• управления (входят в верхнюю грань прямоугольника) — изображают правила и ограничения, согласно которым выполняется работа;

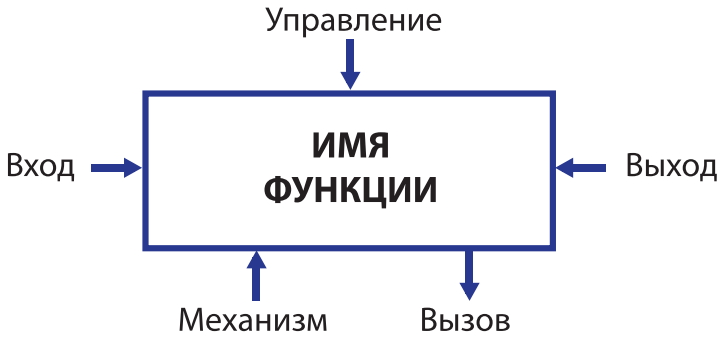
Пример



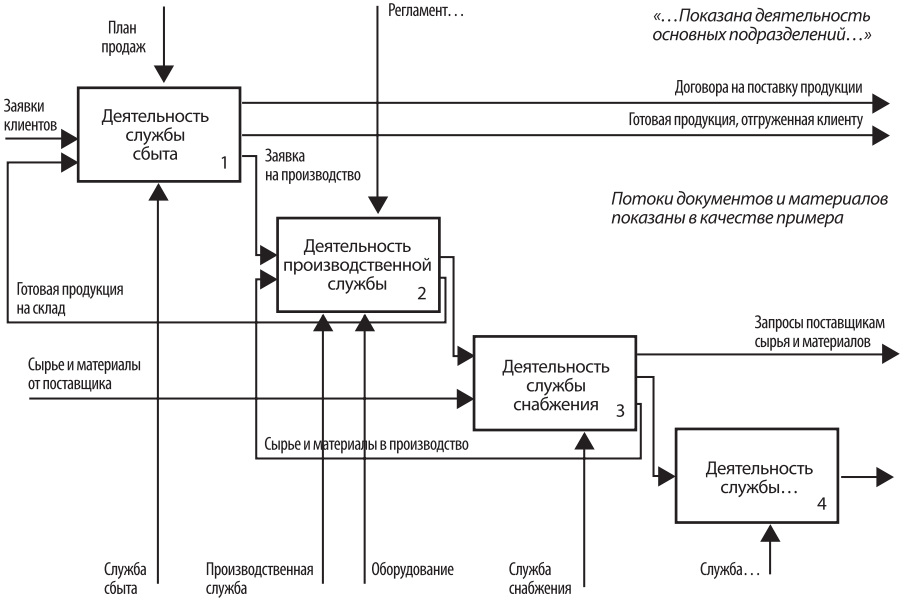
• механизма (входят в нижнюю грань работы) — изображают ресурсы, необходимые для выполнения работы, но не изменяющиеся в процессе работы (например, оборудование, людские ресурсы и т.д.);

• вызова (выходят из нижней грани работы) — изображают связи между разными диаграммами или моделями, указывая на некоторую диаграмму, где данная работа рассмотрена более подробно.

Пример



Пример



6.4. Идентификация, анализ и ранжирование коррупционных рисков

После детального описания всех рассматриваемых бизнес-процессов начинается работа непосредственно по выявлению и описанию коррупционных рисков. Оценка коррупционных рисков осуществляется, как правило, экспертным методом на основе анализа деятельности организации и знания наиболее распространенных коррупционных рисков, свойственных тем или иным процессам.

На первом этапе необходимо определить критические точки — подпроцессы, особенности реализации которых создают объективные возможности для совершения работниками организации коррупционных правонарушений. Для выявленных критических точек определяется то, какой риск может возникнуть, с чьей стороны может произойти коррупционное правонарушение, какие именно работники могут быть в него вовлечены. Источником информации для идентификации возможных

рисков могут стать как личный опыт эксперта, так и данные, полученные в ходе проведенных интервью, анализа информации, поступающей от клиентов, партнеров и контрагентов организации.

Признаки, характеризующие коррупционное поведение сотрудников при осуществлении коррупционно-опасных функций:

• необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков (волокита) при принятии решений, связанных с реализацией должностных обязанностей; решение вопроса во внеочередном порядке в отношении отдельного физического или юридического лица при наличии значительного числа очередных обращений *[например, анализ сроков заключения договоров по итогам закупочных процедур или подписания актов приема-передачи выполненных подрядчиками работ может показать наличие документов с затянутыми сроками подписания (значительно превышающими положения регламентов, если такие регламенты приняты в организации; отсутствие объективных причин для переноса сроков или постоянно повторяющиеся причины свидетельствуют либо о недостаточной эффективности построения процесса либо о наличии коррупционных проявлений]*;

• использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей сотрудника либо его родственников *(например, предоставление родственнику кредита с заниженной процентной ставкой, не предусмотренной политикой кредитной организации);*

• предоставление не предусмотренных законом и локальными нормативными актами преимуществ (протекционизм, семейственность) для принятия на работу / продвижения по службе *(например, принятие на работу сотрудника, не соответствующего требованиям организации к квалификации, образованию, опыту работы и пр., но который при этом является родственником лица, принимающего решение о приеме на работу);*

• оказание предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам, а также содействие в осуществлении предпринимательской деятельности с целью получения личной выгоды *(например, заключение договоров подряда с организациями, в которых должностное лицо имеет долю участия);*

• использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении должностных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;

• требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами;

• нарушение требований нормативных правовых, локальных актов, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными (трудовыми) обязанностями *(например, предоставление организации, учредителем которой является родственник должностного лица, услуг в приоритетном порядке, вопреки установленному порядку);*

• искажение, сокрытие или представление заведомо ложных сведений в учетных и отчетных документах организации, являющихся существенным элементом служебной (трудовой) деятельности;

• попытки несанкционированного доступа к информационным ресурсам ограниченного доступа;

• действия распорядительного характера, превышающие или не относящиеся к должностным (трудовым) полномочиям *(например, принятие положительного решения в отношении родственника при отсутствии достаточных на то полномочий);*

• бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии со служебными (трудовыми) обязанностями *(например, должностное лицо, уполномоченное на проведение контрольных мероприятий, не привлекает к ответственности организацию, предоставившую ему большой займ);*

• получение сотрудником, членами его семьи, третьими лицами кредитов или займов на необоснованно длительные сроки или по необоснованно низким ставкам, равно как и предоставление необоснованно высоких ставок по банковским вкладам (депозитам) указанных лиц;

• совершение частых или крупных сделок с субъектами предпринимательской деятельности, владельцами которых или руководящие должности в которых замещают аффилированные лица;

• совершение финансово-хозяйственных операций с очевидными нарушениями действующего законодательства и локальных нормативных актов.

При этом для наглядности все выявленные критические точки наносят на диаграмму бизнес-процесса в соответствии с источниками их возникновения.

Пример

По результатам проведенного анализа может быть определен перечень возможных коррупционных рисков.

Примеры

К основным видам коррупционных рисков при осуществлении закупочных процедур можно отнести:

- *обход действующих правил и процедур при определении поставщиков;*
- *договоры, заключаемые с единственным поставщиком, предоставление отдельным поставщикам льготных условий и пр.;*
- *ненадлежащие отношения с подрядчиками, поставщиками (неформальные связи, неофициальное общение, устные договоренности);*
- *скрытое комиссионное вознаграждение заказчика («откат», иные формы поощрения);*
- *конфликт интересов (получение подарков, принятие услуг в виде поездок на отдых, родственные отношения с поставщиком и пр.);*

- *предвзятый подход к оценке заявки;*
- *наличие в закупочной документации избыточных или «заказных» требований, отвечающих условиям определенного поставщика;*
- *неравное информирование всех потенциальных участников закупочной процедуры;*
- *приемка работ или услуг, не отвечающих существующим стандартам и требованиям закупочной документации.*

Риски оцениваются и ранжируются в зависимости от силы воздействия и вероятности наступления.

Этапы:

1) подготовка детального формализованного описания возможных способов совершения коррупционного правонарушения в критической точке («коррупционных схем»);

2) формирование перечня должностей работников организации, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного правонарушения в критической точке;

3) оценка вероятности реализации и возможного ущерба от реализации каждого коррупционного риска, ранжирование коррупционных рисков по степени значимости в соответствии с заранее установленными критериями и определение приоритетов при принятии мер по минимизации коррупционных рисков.

На этапе описания составляется так называемый паспорт коррупционного риска, в который рекомендуется включать следующую информацию:

— краткое описание распределяемой в критической точке выгоды (преимущества);

— перечень потенциальных выгодоприобретателей;

— перечень должностей работников организации, без участия которых неправомерное распределение выгоды (преимущества) в критической точке невозможно или крайне затруднительно;

— описание личной выгоды, получаемой недобросовестным работником (работниками);

— описание возможных способов передачи работнику незаконного вознаграждения;

— краткое описание коррупционной схемы;

— развернутое описание коррупционной схемы;

— процедуры внутреннего контроля в рассматриваемой критической точке;

— возможные способы обхода механизмов внутреннего контроля.

На следующем этапе оценки коррупционных рисков проводится оценка степени потенциального ущерба и вероятности реализации риска, составляется карта рисков («тепловая карта»).

Карта рисков («тепловая карта») — инструмент наглядного представления рисков организации с их ранжированием по вероятности наступления и степени ущерба (Приложение 3).

«Тепловая карта» является графическим отображением положения рисков с учетом их последствий и вероятности реализации и служит для ранжирования рисков в целях разработки мероприятий по управлению ими. Она формируется подразделением, ответственным за реализацию функции координации и методологического обеспечения деятельности по управлению рисками на основе сведений из паспортов рисков, полученных от владельцев рисков. На такой карте выделяют следующие области:

• риски критического уровня (область карты рисков красного цвета), которые являются неприемлемыми для организации и подлежат приоритетному управлению:

— риски с высоким уровнем вероятности и высоким или средним уровнем последствий;

— риски со средним уровнем вероятности и высоким уровнем последствий;

• риски значимого уровня (область карты рисков желтого цвета), которые не являются критичными, но оказывают существенное влияние на деятельность организации и подлежат управлению:

— риски с высоким уровнем вероятности и низким уровнем последствий;

— риски со средним уровнем вероятности и низким/средним уровнем последствий;

— риски с низким уровнем вероятности и средним/высоким уровнем последствий;

• риски умеренного уровня (область карты рисков зеленого цвета) — риски с низким уровнем вероятности и низким уровнем последствий.

Данные риски не оказывают значительного влияния на деятельность организации, но подлежат периодическому мониторингу.

При отображении рисков, которые оценены экспертным методом:

• по горизонтальной оси Карты рисков выбирается диапазон, соответствующий уровню последствий (в соответствии со шкалой последствий);

• по вертикальной оси Карты рисков выбирается диапазон, соответствующий уровню вероятности риска (в соответствии со шкалой вероятности).

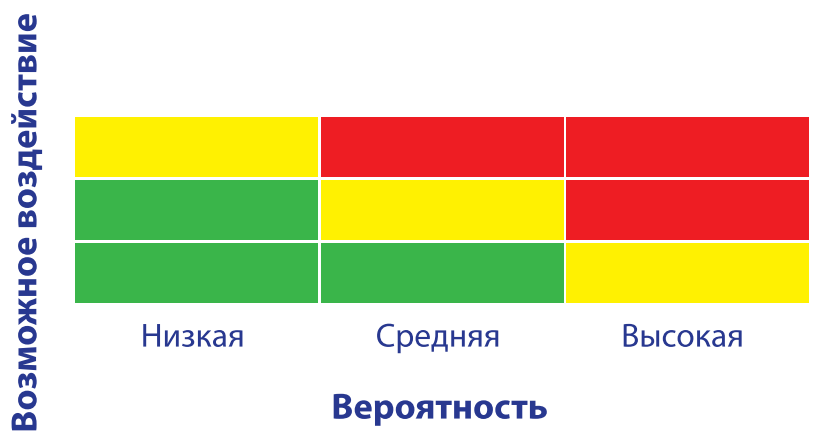
Риски отражаются на карте упрощенно, на основании их уровней существенности, определенных по результатам оценки:

• риски с низким уровнем существенности отражаются в области Карты рисков зеленого цвета с низким уровнем вероятности и низким уровнем последствий;

• риски со значимым уровнем существенности отражаются в области Карты рисков желтого цвета со средним уровнем вероятности и средним уровнем последствий;

• риски с высоким уровнем существенности отражаются в области Карты рисков красного цвета с высоким уровнем вероятности и высоким уровнем последствий.

Пример



6.5. Разработка мер по минимизации коррупционных рисков

Основная цель данного этапа управления рисками заключается в исследовании тех инструментов, с помощью которых можно препятствовать реализации риска и воздействию его негативных последствий на деятельность организации. Характер таких инструментов может быть различным, но в целом необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Как можно снизить риск за счет подходящих превентивных мероприятий?

2. Как можно снизить экономический ущерб от реализации риска?

3. За счет каких источников можно будет покрыть такой ущерб в случае его возникновения?

Воздействие на риск (управление риском) может осуществляться различными методами:

• отказ (уклонение) от риска — отказ от деятельности, сопровождающейся неприемлемым (выше заданной величины) уровнем риска;

• передача (перераспределение) риска — передача риска контрагенту (страхование, хеджирование, аутсорсинг);

• сокращение (минимизация) риска — меры по снижению вероятности наступления рискового события и/или снижению возможного ущерба;

• принятие риска — организация принимает на себя устранение возможных последствий наступления рисковой ситуации и готова к покрытию убытков за свой счет.

Мероприятия по управлению рисками могут быть:

1) превентивными, влияющими на причины (факторы) рисков для их предотвращения;

2) чрезвычайными, направленными на устранение последствий реализовавшегося риска.

В организации устанавливаются уровни управления рисками (в зависимости от оценки риска), среди которых могут быть:

• Совет директоров;

• Единоличный исполнительный орган (генеральный директор) организации, Правление;

• Владельцы рисков.

Для целей минимизации рисков разрабатываются планы по управлению рисками, утверждаемые на соответствующем уровне управления

вместе с бюджетом на реализацию мероприятий, содержащихся в планах.

Запланированные мероприятия по минимизации коррупционных рисков, информация о лицах, ответственных за реализацию мероприятий, и сроках выполнения работы вносятся в матрицу (реестр) рисков. Одновременно с принятием решений о методе управления риском и мерах воздействия на риск осуществляется разработка контрольных процедур, обеспечивающих надлежащее исполнение запланированных мероприятий.

Проверки, как и действие всей системы управления коррупционными рисками, должны осуществляться на регулярной основе, поэтому данный процесс обычно называют «мониторингом».

Мониторинг коррупционных рисков вновь возвращает процесс на этап сбора и поиска уязвимостей, с той лишь разницей, что в данном случае выявляются не теоретически возможные коррупционные риски, а их практическая реализация, оценивается эффективность разработанных антикоррупционных процедур. Среди способов выявления коррупционных рисков можно выделить:

• создание системы внутреннего информирования («горячая линия»);

• распространение функций, наиболее подверженных коррупционному риску, на нескольких сотрудников;

• внедрение и эксплуатация автоматизированной системы идентификации коррупционных рисков операционной деятельности;

• осуществление контроля за выполнением сотрудниками требований к должностному поведению, соблюдению запретов и обязанностей, установленных организацией в целях предупреждения коррупции *(например, запрет на получение в связи с исполнением должностных обязанностей подарков свыше 3 тысяч рублей или обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов).*

Выделяются следующие виды контроля:

• предварительный контроль осуществляется до фактического начала работы. В рамках данного вида контроля осуществляется проверка локальных нормативных актов, типовых форм договоров, в том числе на предмет наличия антикоррупционных оговорок, заявлений об отсутствии аффилированности и пр.

• текущий контроль: осуществляется непосредственно в ходе реализации бизнес-процессов. Данный вид контроля может включать оперативное реагирование на возникающие индикаторы коррупционного риска, информация о которых поступает, например, по «горячей линии» или в рамках работы автоматизированной системы идентификации рисков.

• промежуточный контроль предполагает в том числе проверку заключенных договоров сразу после их подписания на предмет их соответствия утвержденным типовым формам, наличию и достоверности заявленной на этапе подготовки и согласования информации в части предупреждения и противодействия коррупции;

• итоговый контроль осуществляется по завершении отчетного периода и может включать выборочную проверку результатов операционной деятельности на предмет наличия коррупционных факторов и индикаторов.

Уполномоченное подразделение включает проверку (оценку) эффективности процесса управления коррупционными рисками в план своей деятельности ежегодно, не реже одного раза в год, и формирует программу такой проверки в порядке, предусмотренном нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами и соответствующими методическими рекомендациями. Результаты такой проверки (оценки), включая выявленные недостатки, доводятся до сведения исполнительных органов управления и Совета директоров в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами.

Руководитель контрольного мероприятия до начала проверки определяет вопросы и объем проверки, закрепляет вопросы за соответствующими исполнителями. В случае необходимости в ходе проведения проверки вопросы и объем проверки могут корректироваться руководителем контрольного мероприятия. Результаты контрольных процедур (мероприятий) фиксируются уполномоченными сотрудниками в ходе проведения проверки посредством заполнения соответствующих форм. Заполнение отчетных форм направлено на обеспечение полноты проведения проверки и систематизации информации о характере, временных рамках и объеме выполненных контрольных процедур, их результатах, а также сделанных выводах и полученных в ходе проверки фактических данных. Фиксирование выявленных нарушений не заменяет установленный порядок документирования проверки.

Информация о том, что при реализации той или иной функции возникают коррупционные риски (т.е. разработанные в ходе оценки коррупционных рисков и реализуемые на практике меры оказались недостаточными) может быть также получена:

• от подразделений (сотрудников), занимающихся вопросами собственной безопасности;

• при рассмотрении обращений граждан, в том числе поступивших по «горячей линии», «электронной приемной» и т.д.;

• из сообщений СМИ о коррупционных правонарушениях или фактах несоблюдения должностными лицами требований к служебному поведению;

• от руководителей подразделений, получивших заявления о фактах склонения к совершению коррупционных правонарушений;

• из материалов, представленных правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами, а также руководителей политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общероссийских общественных объединений, не являющихся политическими партиями, представителей Общественной палаты Российской Федерации и других источников.

По результатам проведенных контрольных процедур (мероприятий) ответственные сотрудники в установленном порядке составляют итоговые документы: акты, справки и др. (далее — итоговые документы).

Итоговые документы должны содержать результаты проведенных контрольных процедур (мероприятий) по каждому вопросу, в том числе установленные факты нарушений и недостатков, их последствия; ссылки на нарушенные нормативные правовые акты; меры, принятые по устранению выявленных нарушений и недостатков; меры, принятые объектом проверки и его вышестоящим органом по противодействию коррупции. В итоговых документах должны содержаться ссылки на источники сведений.

Положения отчетных документов, касающиеся нарушений и недостатков, связанных с коррупционными рисками, должны включать описание всех существенных обстоятельств, период их совершения, указание на должностных лиц, причастных к ним (подписавших первичные и

иные документы), объяснения руководителей и иных должностных лиц объектов проверки.

Не допускается включение в итоговые документы различного рода предположений и сведений, не подтвержденных документами.

В итоговых документах не должны даваться морально-этическая оценка действий должностных лиц объектов проверки, а также их характеристика с использованием таких юридических терминов, как «халатность», «хищение», «растрата», «присвоение». Если в ходе контрольной процедуры (мероприятия) отдельные существенные вопросы, находящиеся в рамках целей и задач процедуры (мероприятия), не рассматривались, документы проверялись выборочно, данные обстоятельства должны в обязательном порядке отражаться в итоговых документах.

В ходе проведения контрольных процедур (мероприятий) необходимо исследовать причины и последствия выявленных нарушений и недостатков.

Основываясь на полученных результатах, уполномоченные сотрудники и подразделения в установленном порядке принимают меры по устранению и недопущению в дальнейшем выявленных нарушений и недостатков, возмещению причиненного организации ущерба и привлечению к ответственности виновных должностных лиц.

При выявлении уполномоченными лицами/подразделениями нарушений, относящихся к компетенции контрольной деятельности других органов, соответствующая информация направляется указанным органам с требованием об уведомлении о принятом решении.

В случае если по итогам проверки были выявлены признаки коррупции или существенные нарушения антикоррупционных требований (процедур), может проводиться внешняя независимая оценка. Результаты внешней независимой оценки процесса управления коррупционными рисками, включая заключение об эффективности данного процесса, и перечень выявленных недостатков доводятся до сведения исполнительных органов, Совета директоров и уполномоченного подразделения в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами.

По результатам оценки разрабатывается план мероприятий по устранению недостатков и совершенствованию системы идентификации и оценки коррупционных рисков, а также мер по их минимизации.

Ответственность за контроль исполнения мероприятий по устранению недостатков возложены на уполномоченное подразделение.

6.6. Перечень нормативных правовых актов и стандартов

- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Enterprise Risk Management – 2017;
- FERMA a risk management standard. Federation of European risk management association - 2002 (www.insurance-institute.ru);
- ГОСТ Р ИСО 31000-2019. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент риска. Принципы и руководство (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 10.12.2019 № 1379-ст).

6.7. Перечень рекомендованной литературы

1. Прозументов Л.М., Добрусина М.Е., Набеева Н.Г. Коррупционные риски: классификация, оценка и меры, направленные на их предотвращение. Вестник Томского государственного университета. 2019. № 445. С. 210–216.
2. Тихомиров Ю.А. Право: прогнозы и риски: монография. М.: ИЗиСП, 2015. 240 с.
3. Трунцевский Ю.В., Карпович О.Г. Оценка коррупционных рисков компании. Монография. М.: ИЗиСП, 2017. 272 с.

6.8. Методические рекомендации

- Рекомендации Минтруда России по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации: https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568817604.7941.pdf;
- Карта коррупционных рисков организации: пример заполнения: https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568325556.4037.docx;
- Рекомендации Генеральной прокуратуры Российской Федерации «Противодействие коррупции. Памятка для предпринимателей»: business2019.pdf (yandex.ru);
- Методические рекомендации по проведению оценки коррупционных рисков в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные функции, утв. протоколом заседания проектного комитета от 13.07.2017 N 47 (7).

6.9. Документы органов власти и примеры локальных нормативных актов организаций

- Карта коррупционных рисков Минэкономразвития России: karta_korrup_riskov_2018.pdf (economy.gov.ru);
- Распоряжение ОАО «РЖД» от 01.02.2021 N 192/р «Об утверждении Методических рекомендаций по управлению коррупционными рисками в ОАО «РЖД»»: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_378019/2e235d01514b564572dcaeccfbc703086325f070/;
- Приказ Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» от 14 апреля 2015 г. N 1/364-П «Об утверждении единой отраслевой антикоррупционной политики Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и ее организаций и Единых отраслевых методических указаний по оценке коррупционных рисков в Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и ее организациях»: https://www.rosatom.ru/upload/iblock/685/68595993dc72b393b5a60aaa95548e5b.docx.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Классификатор международных обязательств Российской Федерации в области противодействия коррупции

I. Многосторонние международные договоры

Универсальные (глобальные) международные договоры

1. Организация Объединенных Наций

- Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности 2000 г.
- Конвенция ООН против коррупции 2003 г.

II. Региональные многосторонние акты

1. Организация экономического сотрудничества и развития

- Конвенция ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при заключении международных коммерческих сделок 1997 г.

2. Совет Европы

- Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию 1999 г.

3. Шанхайская Организация Сотрудничества

- Соглашение о сотрудничестве между правительствами государств-членов Шанхайской организации сотрудничества в борьбе с преступностью 2010 г.

4. Содружество Независимых Государств

- Соглашение об образовании Межгосударственного совета по противодействию коррупции 2013 г.

Межведомственные соглашения

- Соглашение о сотрудничестве генеральных прокуратур (прокуратур) государств-участников Содружества Независимых Государств в борьбе с коррупцией 2007 г.

III. Двусторонние международные договоры

- Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Кипр о сотрудничестве в борьбе с преступностью, особенно в ее организованных формах 2016 г.

- Иные.

Международные договоры Российской Федерации с международными организациями

- Соглашение о стратегическом партнерстве между Правительством Российской Федерации и Всемирной продовольственной программой Организации Объединенных Наций на 2019–2022 годы от 29.04.2019.
- Иные.

Межведомственные соглашения

- Соглашение о сотрудничестве между Министерством внутренних дел Российской Федерации и Министерством внутренних дел Республики Мозамбик 2019 г.
- Иные.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Определения конфликта интересов и личной заинтересованности в действующем законодательстве

Законодательство о некоммерческих организациях

Статьей 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» предусмотрено, что заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации.

Лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее — заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы некоммерческой организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности некоммерческой организации (принадлежащие некоммерческой организации имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности; информация о деятельности и планах некоммерческой организации, имеющая для нее ценность) или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами некоммерческой организации.

В случае если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть некоммерческая организация, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и некоммерческой организации в отношении существующей или предполагаемой сделки:

• заинтересованное лицо обязано сообщить о своей заинтересованности органу управления некоммерческой организацией или органу надзора за ее деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки (в бюджетном учреждении — соответствующему органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя);

• сделка должна быть одобрена органом управления некоммерческой организацией или органом надзора за ее деятельностью (в бюджетном учреждении — соответствующим органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя).

Законодательство об инвестиционных фондах

В свою очередь, в статье 44 Федерального закона от 29 ноября 2001 г. № 156-ФЗ «Об инвестиционных фондах» под конфликтом интересов специализированного депозитария понимается наличие у специализированного депозитария и/или иных лиц, если они действуют от имени специализированного депозитария или от своего имени, но за его счет, и/или его работников интереса, отличного от интересов стороны по договору об оказании услуг специализированного депозитария (клиента специализированного депозитария) и/или от интересов лица, являющегося стороной по договору с клиентом специализированного депозитария в рамках деятельности, в отношении которой специализированный депозитарий оказывает услуги, при совершении либо несовершении юридических и/или фактических действий, влияющих на связанные с оказанием услуг специализированного депозитария интересы стороны по договору об оказании услуг специализированного депозитария (клиента специализированного депозитария) и/или лица, являющегося стороной по договору с клиентом специализированного депозитария в рамках деятельности, в отношении которой специализированный депозитарий оказывает услуги. Наличие интереса иных лиц, если они действуют от имени специализированного депозитария или от своего имени, но за его счет,

а также работников специализированного депозитария определяется специализированным депозитарием в случае, если указанные лица в силу заключенных со специализированным депозитарием договоров или по иным основаниям, работники специализированного депозитария в силу своих должностных обязанностей или по иным основаниям участвуют в совершении либо несовершении юридических и/или фактических действий, влияющих на связанные с оказанием услуг специализированного депозитария интересы стороны по договору об оказании услуг специализированного депозитария (клиента специализированного депозитария) и/или лица, являющегося стороной по договору с клиентом специализированного депозитария в рамках деятельности, в отношении которой специализированный депозитарий оказывает услуги.

Пенсионное законодательство

Статьей 35 Федерального закона от 24 июля 2002 г. № 111-ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной пенсии в Российской Федерации» установлено, что в целях данного под конфликтом интересов понимается наличие в распоряжении должностных лиц, служащих Центрального банка Российской Федерации и их близких родственников прав, предоставляющих возможность получения указанными лицами лично или через юридического либо фактического представителя материальной и личной выгоды в результате использования ими служебных полномочий в части инвестирования средств пенсионных накоплений или информации об инвестировании средств пенсионных накоплений, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении в связи с осуществлением должностными лицами и служащими Центрального банка Российской Федерации профессиональной деятельности, связанной с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений.

Статьей 36.24 Федерального закона от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» установлено следующее определение понятия «конфликт интересов» для целей данного Федерального закона: наличие у должностных лиц и их близких родственников прав, предоставляющих возможность получения указанными лицами лично либо через юридического или фактического представителя материальной и

личной выгоды в результате использования ими служебных полномочий в части, касающейся инвестирования средств пенсионных накоплений, или информации об инвестировании средств пенсионных накоплений, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении в связи с осуществлением должностными лицами профессиональной деятельности, связанной с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений.

В статье 39 Федерального закона от 29 ноября 2001 г. № 156-ФЗ «Об инвестиционных фондах» установлено, что под конфликтом интересов управляющей компании, заключившей договор доверительного управления, понимается наличие у управляющей компании и/или иных лиц, если они действуют от имени управляющей компании или от своего имени, но за ее счет, и/или ее работников интереса, отличного от интересов стороны по договору доверительного управления (клиента управляющей компании), при совершении либо несовершении юридических и/или фактических действий, влияющих на связанные с оказанием услуг управляющей компании интересы стороны по договору доверительного управления (клиента управляющей компании). Наличие интереса иных лиц, если они действуют от имени управляющей компании или от своего имени, но за ее счет, а также интереса работников управляющей компании определяется управляющей компанией в случае, если указанные лица в силу заключенных с управляющей компанией договоров или по иным основаниям, работники управляющей компании в силу своих должностных обязанностей или по иным основаниям участвуют в совершении либо несовершении юридических и/или фактических действий, влияющих на связанные с оказанием услуг управляющей компании интересы стороны по договору доверительного управления (клиента управляющей компании).

Законодательство о саморегулируемых организациях

Статьей 8 Федерального закона от 1 декабря 2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях» определено, что под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность членов саморегулируемой организации, лиц, входящих в состав органов управления саморегулируемой организации, ее работников, действующих на

основании трудового договора или гражданско-правового договора, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и/или влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами саморегулируемой организации или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам саморегулируемой организации.

Законодательство об аудиторской деятельности

В Федеральном законе от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой заинтересованность аудиторской организации, индивидуального аудитора может повлиять на мнение такой аудиторской организации, индивидуального аудитора о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица.

В статье 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности либо у члена медицинской профессиональной некоммерческой организации, участвующего в разработке клинических рекомендаций, или члена научно-практического совета возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей, а также иных обязанностей, в том числе связанных с разработкой и рассмотрением клинических рекомендаций, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

Законодательство об образовании

В Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под конфликтом интересов педагогического работника понимается ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности воз-

никает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Законодательство о контрактной системе

Пунктом 9 части 1 статьи 31 Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»[78] определено, что при осуществлении закупки заказчик устанавливает, среди прочего, такое единое требование к участнику закупки, как отсутствие между участником закупки и заказчиком конфликта интересов, под которым понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и др.), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц-участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей

[78] На рассмотрении в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации находится проект федерального закона № 1145363-7 «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (в части регулирования конфликта интересов). URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/1145363-7. Данный проект федерального закона предполагает, в частности, изменения в пункт 9 части 1 статьи 31 Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц. Под выгодоприобретателями для целей понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества.

Трудовое законодательство

В статье 22 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой заинтересованность организации, проводящей специальную оценку условий труда, или ее эксперта влияет либо может повлиять на результаты проведения специальной оценки условий труда.

Законодательство об общественном контроле

В статье 11 Федерального закона от 21 июля 2014 г. № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность общественного инспектора, общественного эксперта или иного лица субъекта общественного контроля влияет или может повлиять на объективность и беспристрастность осуществления общественного контроля и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью общественного инспектора, общественного эксперта или иного лица субъекта общественного контроля и целями и задачами общественного контроля, установленными настоящим Федеральным законом.

Под личной заинтересованностью общественного инспектора, общественного эксперта или иного лица субъекта общественного контроля, которая влияет или может повлиять на объективность и беспристрастность осуществления общественного контроля, в настоящем федеральном законе понимается возможность получения общественным инспектором, общественным экспертом или иным лицом субъекта обще-

ственного контроля доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, либо услуг для себя или для третьих лиц.

Законодательство об арбитражном (третейском разбирательстве)

В статье 46 Федерального закона от 29 декабря 2015 г. № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» под конфликтом интересов понимается администрирование постоянно действующим арбитражным учреждением арбитража, в котором в качестве стороны выступает:

1) некоммерческая организация, при которой создано постоянно действующее арбитражное учреждение;

2) учредитель (участник) некоммерческой организации, при которой создано постоянно действующее арбитражное учреждение (за исключением некоммерческих организаций с числом участников более ста), или лицо, фактически определяющее действия некоммерческой организации, при которой создано постоянно действующее арбитражное учреждение;

3) лицо, к компетенции которого относится решение вопросов, связанных с назначением, отводом или прекращением полномочий арбитров, или его близкие родственники, а также организация, в которой данное лицо имеет право прямо или косвенно распоряжаться более чем пятьюдесятью процентами голосов в высшем органе этой организации либо право назначать (избирать) единоличный исполнительный орган и/или более пятидесяти процентов состава коллегиального органа этой организации.

Законодательство о государственных и муниципальных закупках

В пункте 7 части 3 статьи 9 Федерального закона от 13 июля 2020 г. № 189-ФЗ «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» под конфликтом интересов понимаются следующие случаи:

а) если руководитель уполномоченного органа состоит в браке с физическим лицом, являющимся выгодоприобретателем, единоличным исполнительным органом юридического лица (директором, генеральным директором, управляющим, президентом), членом коллегиального исполнительного органа юридического лица либо иным органом управления юридического лица-участника отбора исполнителей услуг, с физическим лицом-участником отбора исполнителей услуг. Под выгодоприобретателем для целей настоящего подпункта понимается физическое лицо, владеющее напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций участвующего в отборе исполнителя услуг хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале такого хозяйственного общества;

б) если руководитель уполномоченного органа является близким родственником (родственником по прямой восходящей или нисходящей линии, полнородным или неполнородным братом или сестрой), усыновителем или усыновленным физического лица-участника отбора исполнителей услуг либо физического лица, являющегося выгодоприобретателем, единоличным исполнительным органом юридического лица (директором, генеральным директором, управляющим, президентом), членом коллегиального исполнительного органа юридического лица либо иным органом управления юридического лица-участника отбора исполнителей услуг. Под выгодоприобретателем для целей настоящего подпункта понимается физическое лицо, владеющее напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций участвующего в отборе исполнителя услуг хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале такого хозяйственного общества.

Федеральные законы, предусматривающие обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предусмотрена в следующих нормативных правовых актах Российской Федерации:

- Федеральный закон от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг», в частности, в отношении профессионального участника рынка ценных бумаг;
- Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации», в котором установлено, что само-

регулируемая организация оценщиков обязана своевременно принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов между саморегулируемой организацией оценщиков и ее членами, а также по своевременному урегулированию такого конфликта;

• Федеральный закон от 30 мая 2001 г. № 70-ФЗ «Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации», которым установлено, что арбитражный заседатель, участвующий в производстве по делу, в случае возникновения конфликта интересов обязан заявить самоотвод или поставить в известность участников процесса о сложившейся ситуации;

• Федеральный закон от 18 июля 2009 г. № 190-ФЗ «О кредитной кооперации» в отношении лиц, избранных или назначенных в состав органов кредитного кооператива;

• Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 7-ФЗ «О клиринге, клиринговой деятельности и центральном контрагенте» в отношении клиринговой организации, совмещающей клиринговую деятельность с иными видами деятельности;

• Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 325-ФЗ «Об организованных торгах» в отношении организатора торговли, совмещающего деятельность по проведению организованных торгов с иными видами деятельности;

• Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 222-ФЗ «О деятельности кредитных рейтинговых агентств в Российской Федерации, о внесении изменения в статью 76.1 Федерального закона «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» в отношении кредитных рейтинговых агентств;

• Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 223-ФЗ «О саморегулируемых организациях в сфере финансового рынка» в отношении саморегулируемых организаций;

• Федеральный закон от 2 августа 2019 г. № 259-ФЗ «О привлечении инвестиций с использованием инвестиционных платформ и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в отношении операторов инвестиционных платформ;

• Федеральный закон от 20 июля 2020 г. № 211-ФЗ «О совершении финансовых сделок с использованием финансовой платформы» в отношении оператора финансовой платформы, совмещающего деятельность оператора финансовой платформы с иными видами деятельности.

Необходимо также обратить внимание на положения Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», которые предусматривают ограничения на совершение сделок с заинтересованностью.

Карта коррупционных рисков процесса[79]

_____

Наименование процесса организации и осуществляющих его структурных подразделений, а также фамилии и инициалы работников (в т.ч. методолога), ответственных за реализацию процесса

Определение критических точек процесса					Процедуры, требования и меры по устранению и/или минимизации коррупционных рисков (пункты 3.2 и 3.5 настоящих Указаний)							
Процесс и работник, ответственный за его осуществление	Подпроцесс, процедура, операция и работники, ответственные за их осуществление	Описание возможных коррупционных правонарушений (пункт 3.1.2 настоящих Указаний)										
		Характеристика выгоды или преимущества, которая может быть получена организацией или ее отдельными работниками	Ключевая должность	Вероятные формы осуществления коррупционных платежей и/или иных выгод и преимуществ, способных заинтересовать и удовлетворить корыстную или иную заинтересованность участников процесса	Специальные антикоррупционные процедуры и требования	Регламентация способа и сроков совершения действий работником в критической точке процесса	Реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации	Введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.	Установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений	Введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.	Повышение квалификации лиц, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции [4.28]	Реквизиты ЛНА, которым реализованы меры, приведенные в столбцах 6–12

[79] Единая отраслевая антикоррупционная политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций и Единые отраслевые методические указания по оценке коррупционных рисков в организациях Госкорпорации «Росатом» (утв. Приказом от 14.04.2015 № 1/364-П). URL: https://base.garant.ru/71430882/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/ (дата обращения: 16.11.2021).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
(например: процесс «Организация и контроль за оформлением прав на недвижимое имущество», ответственный: директор департамента учета Сидоров С. С.)	(например: процедура «Оформление прав на НИ», ответственный: начальник отдела N 1 Иванов И. И.)											
	(например: процедура оценки НИ, ответственный: руководитель группы N 2 отдела N 1 Евсеев Е. Е.)											