



Центр компетенций
и профилактики
коррупции



portalprofile.ru

ISBN: 978-5-60531-048-8



9 785605 310488

Система профилактики коррупционных правонарушений
в организациях: методика и практика построения

Система профилактики коррупционных правонарушений в организациях: методика и практика построения

Учебно-практическое пособие

**Система профилактики коррупционных
правонарушений в организациях:
методика и практика построения**

Учебно-практическое пособие

Москва
2025

Содержание

Введение	5
1. Требования действующего антикоррупционного законодательства к организациям различных типов	11
1.1. Статья 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и практика надзора за ее соблюдением	11
1.2. Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: особенности правоприменительной и судебной практики	33
1.3. Статья 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: практика правоприменения	51
1.4. Требования в сфере противодействия коррупции к организациям с государственным участием и их работникам	63
2. Система мер по противодействию коррупции в организациях: возможные подходы и современные практики	77
2.1. Оценка коррупционных рисков	77
2.2. Регулирование конфликта интересов	91
2.3. Обеспечение соблюдения этических норм и стандартов поведения	110
2.4. Создание системы получения информации о коррупционных правонарушениях и защита заявителей	122
2.5. Антикоррупционное консультирование и обучение	131
2.6. Взаимодействие с контрагентами: антикоррупционные оговорки и проверка контрагентов	141
2.7. Организация взаимодействия с правоохранительными органами	153

2.8. Минимизация рисков применения к работникам организации зарубежного антикоррупционного законодательства	172
2.9. Система локальных нормативных актов и иных внутренних документов по вопросам противодействия коррупции в организации	198
2.10. Распределение функций по противодействию коррупции в организации.....	211
2.11. Мониторинг реализации мер по противодействию коррупции в организациях	222
3. Применение информационных технологий и работа с данными в сфере противодействия коррупции в организациях	232
3.1. Использование различных типов данных при реализации мер по противодействию коррупции в организациях	234
3.2. Возможные подходы к сбору и обобщению данных	238
3.3. Возможные подходы к обработке данных	245
3.4. Иные направления применения информационных технологий в сфере противодействия коррупции в организациях	252
Библиография	263
Выдержки из основных нормативных правовых актов	274
Уголовный кодекс Российской Федерации	274
Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях	299
Трудовой кодекс Российской Федерации	303
Федеральный закон от 25 декабря 2008 года «О противодействии коррупции»	311

Введение

Противодействие коррупции в организациях государственного и частного секторов является важнейшим элементом национальной антикоррупционной политики. Эффективная борьба с коррупцией едва ли возможна, если не приняты действенные меры, с одной стороны, защищающие коммерческие и иные организации от вымогательства и взяточничества, а с другой – препятствующие подкупу должностных лиц недобросовестными представителями бизнес-сообщества и незаконным и неэтичным практикам во взаимодействии организаций друг с другом.

Предупреждению и борьбе с коррупцией в организациях уделяется существенное внимание в ратифицированных Российской Федерацией международных антикоррупционных соглашениях. В частности, статья 12 Конвенции ООН против коррупции предусматривает, что каждое государство-участник принимает меры, в соответствии с основополагающими принципами своего внутреннего законодательства, по предупреждению коррупции в частном секторе, 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. Статьи 21 и 22 Конвенции поощряют страны принять меры по противодействию подкупу и хищениям в частном секторе. В целях содействия странам в реализации этих требований ООН с активным участием российских экспертов подготовлены справочное руководство «Меры государственного регулирования, направленные на повышение добропорядочности компаний» и «Пособие по антикоррупционной этике и комплаенсу для бизнеса».

Ратифицированная Россией в 2012 году Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок полностью посвящена противодействию коррупционным практикам, к которым прибегают отдельные компании при осуществлении внешнеэкономической деятельности. В рамках других международных антикоррупционных форматов также выпущен целый ряд документов, посвященных коррупции в ор-

ганизациях различных типов. Так, «Группа двадцати» приняла среди прочего Принципы высокого уровня по прозрачности и честности в частном секторе¹ и Принципы высокого уровня по продвижению честности в сфере приватизации и государственно-частного партнерства², АТЭС выпустила Типовой Кодекс поведения для бизнеса³ и Принципы недопущения коррупции для государственного и частного секторов⁴.

В нашей стране активное регулирование противодействия коррупции в бизнесе началось сравнительно недавно. В начале 2010-х годов впервые в отечественном законодательстве была закреплена обязанность всех организаций принимать меры по предупреждению коррупции и введена корпоративная ответственность за обещание и предложение незаконного вознаграждения должностным лицам. Кроме того, были установлены более жесткие требования в сфере противодействия коррупции к отдельным видам организаций государственного сектора и их работникам. Эти требования по степени своей жесткости во многом были аналогичными тем, которые до этого применялись только к государственным и муниципальным служащим.

Для развития новых законов ряд федеральных государственных органов выпустили дополнительные требования к своим подведомственным организациям по выстраиванию антикоррупционной деятельности.

В целях разъяснения требований законодательства были подготовлены официальные методические материалы. В 2013 году Министерством труда и социальной защиты (далее – Минтруд России) были опубликованы Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию кор-

¹ G20. High-Level Principles on Private Sector Transparency and Integrity.

URL:https://www.unodc.org/documents/corruption/G20-Anti-Corruption-Resources/Thematic-Areas/Private-Sector-Integrity-and-Transparency/G20_High_Level_Principles_on_Private_Sector_Transparency_and_Integrity_2015.pdf.

² G20. High-Level Principles for Promoting Integrity in Privatization and Public-Private Partnerships. URL: https://www.unodc.org/documents/corruption/G20-Anti-Corruption-Resources/Thematic-Areas/Private-Sector-Integrity-and-Transparency/G20_High-Level_Principles_G20_High-Level_Principles_for_Promoting_Integrity_in_Privatization_and_Public-Private_Partnerships_2020.pdf

³ APEC. Anti-corruption Code of Conduct for Business. URL: <https://www.apec.org/publications/2007/09/apec-anticorruption-code-of-conduct-for-business-september-2007>.

⁴ APEC. Complementary Anti-Corruption Principles for the Public and Private Sectors.

рупции. В 2019 году они были существенно дополнены. В новый пакет методических материалов вошли, в частности, рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации, примерное положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственной корпорации (компании), публично-правовой компании, пример заполнения карты коррупционных рисков организации, примерный перечень ресурсов для поиска информации о контрагенте, типовые формы уведомлений о возникновении конфликта интересов.

Во многих российских компаниях меры по противодействию коррупции начали внедряться задолго до указанных изменений в нормативном правовом регулировании. В целом ряде организаций деятельность по профилактике и выявлению коррупционных правонарушений к началу 2000-х годов уже стала неотъемлемым элементом функционала комплаенс-офицеров и служб безопасности. Активно применялись инструменты проверки контрагентов, вводились механизмы регулирования конфликта интересов и отдельные стандарты поведения. Новое законодательство придало этой деятельности дополнительный импульс.

Одним из проявлений возросшего внимания российского бизнеса к вопросам противодействия коррупции стали коллективные антикоррупционные инициативы. Так, в 2012 году четыре крупнейшие российские бизнес-ассоциации – Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), Торгово-промышленная палата (ТПП РФ), Деловая Россия и Опора России – приняли Антикоррупционную хартию российского бизнеса. Участники хартии добровольно возлагают на себя обязательства честного и неподкупного ведения бизнеса, включая внедрение в корпоративную политику антикоррупционных программ, мониторинг и оценку их реализации, эффективный финансовый контроль, принцип публичности антикоррупционных мер, отказ от незаконного получения преимуществ, участие в тендерах на основе принципов прозрачности и конкуренции, информационное противодействие коррупции, сотрудничество с государством, содействие осуществлению правосудия и соблюдению законности и другие меры.

Для развития хартии РСПП запустил механизм подтверждения соответствия. А с 2019 года РСПП также публикует Антикоррупционный рейтинг российского бизнеса, в рамках которого оценивает в соответствии с собственной методикой созданную в той или иной компании антикоррупционную инфраструктуру.

Другие бизнес-объединения также продолжают свою деятельность в сфере противодействия коррупции. Например, в ТПП был создан Совет по антикоррупционному комплаенсу, который объединил руководителей подразделений по комплаенсу и (или) противодействия коррупции. Основной задачей Совета является распространение положительного опыта и обсуждение возможных направлений совершенствования антикоррупционного регулирования организаций. В 2022 году ТПП РФ опубликовала первый в России Обзор лучших практик в области противодействия коррупции в организациях, осуществляющих деятельность на территории России.

В целом за последние десять лет российские организации накопили существенный опыт реализации мер по противодействию коррупции. Между тем впереди еще долгий путь. К сожалению, удачные наработки отдельных компаний зачастую до сих пор остаются неизвестными широкому кругу организаций. Многие малые и средние предприятия недостаточно осведомлены о соответствующих требованиях антикоррупционного законодательства и не располагают необходимыми финансовыми и кадровыми ресурсами для самостоятельного эффективного внедрения мер противодействия коррупции. Релевантная правоприменительная и судебная практика также зачастую оказывается малодоступна для лиц, отвечающих в организациях за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Данное учебно-методическое пособие в значительной степени направлено на повышение информированности организаций различных типов и организационно-правовых форм о предъявляемых к ним требованиях в сфере противодействия коррупции и возможных способах обеспечить их соблюдение.

В первой части пособия рассматриваются основные положения антикоррупционного законодательства, применимые к организациям и их работникам, включая требования статьи 13.3 Федерального зако-

на от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), статей 19.28 и 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), требования, применимые к отдельным организациям с государственным участием. Соответствующие правовые нормы иллюстрируются примерами из правоприменительной практики.

Во второй части детально рассматриваются отдельные меры и инструменты, направленные на предупреждение и противодействие коррупции, и возможные подходы к их внедрению в организациях. В частности, анализируются такие аспекты антикоррупционной деятельности, как оценка коррупционных рисков, регулирование конфликта интересов, соблюдение антикоррупционных стандартов и этических норм, раскрытие информации о нарушениях, антикоррупционное обучение, информирование и консультирование, взаимодействие с контрагентами и с правоохранительными органами, минимизация рисков применения зарубежного антикоррупционного законодательства, система локальных нормативных актов организации в сфере противодействия коррупции, распределение функций по противодействию коррупции, мониторинг эффективности антикоррупционной политики.

Третья часть полностью посвящена вопросам применения информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) для целей противодействия коррупции. Расширение использования ИКТ в антикоррупционной деятельности компаний, особенно учитывая развитие технологий машинного обучения и искусственного интеллекта, является весьма перспективным направлением и позволяет повысить эффективность практически всех мер, рассматриваемых во второй части пособия, включая сбор и обработку различных данных, в том числе деклараций интересов, их анализ, выявление признаков конфликтов интересов, фактов несоблюдения иных антикоррупционных стандартов, коррупционных нарушений и рисков коррупции, обработку и анализ сообщений горячих линий, проведение расследований, мониторинг и контроль и т. п. Вместе с тем, по данным Керт⁵, 46 % компаний отмечают нехватку автоматизированных решений по

⁵ Бывшее российское подразделение аудиторско-консалтинговой компании KPMG.

отслеживанию риск-индикаторов в деятельности компании, а еще 38 % – недостаточную автоматизацию процесса проведения расследований⁶. В этой связи данная тема была выделена в отдельную главу в настоящем пособии с тем, чтобы акцентировать внимание компаний на значимости применения ИКТ на современном этапе деятельности по предупреждению и противодействию коррупции.

⁶ Kept. Способы выявления и особенности расследования комплаенс-нарушений и корпоративного мошенничества. 2024. <https://kept.ru/news/sposoby-vyyavleniya-i-osobennosti-rassledovaniya-komplaens-narusheniy-i-korporativnogo-moshennichest/>.

1. Требования действующего антикоррупционного законодательства к организациям различных типов

1.1. Статья 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и практика надзора за ее соблюдением

Являясь важным механизмом защиты организаций от коррупционных правонарушений, совершаемых как с участием государственных и муниципальных служащих, так и в рамках отношений непосредственно в частном секторе, антикоррупционный комплаенс в российском законодательстве воплощен в статье 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

Частью 1 этой статьи установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Данная обязанность, введенная в российское законодательство с 1 января 2013 года, распространяется на все без исключения юридические лица, зарегистрированные и (или) ведущие деятельность на территории Российской Федерации, вне зависимости от их организационно-правовой формы, отраслевой принадлежности, численности персонала, государственного участия в их деятельности.

Следует отметить, что в отличие от России во многих других странах антикоррупционный комплаенс не является обязательным для всех организаций и, как правило, устанавливается только для организаций с государственным участием, транснациональных или крупных компаний⁷.

⁷ Об антикоррупционном комплаенсе в Великобритании, США, Франции и Китае см. подробнее: 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. Также см.: Иванов Э. А. Антикоррупционный комплаенс-контроль в странах БРИКС. М.: Юриспруденция, 2015 — 136 с.; Амонов Ф. С., Нурмухаммедова Г. Б. Актуальность внедрения системы комплаенс-контроля в сфере противодействия коррупции в Республике Узбекистан // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. 2021. № 2 (42). С. 83–86; Иногамова-Хегай Л. В. Английский законодательный опыт противодействия коррупции в частном секторе // Международное публичное и частное право. 2022. № 1. С. 36–38; Dung N. D., Thanh N. T. (2023). Private Sector Corruption in Vietnam: From Legislation to Its Impact on the Economy // International Journal of Professional Business Review: Vol. 8, No. 2, pp. 1-16; Manacorda S., Centonze F, (eds.) (2022). Corporate Compliance on a Global Scale: Legitimacy and Effectiveness.

Часть 2 указанной статьи содержит универсальные антикоррупционные меры, которые могут приниматься в организациях:

- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- разработка 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.

Приведенный в законе перечень не является обязательным и исчерпывающим и может быть дополнен иными мерами, направленными на профилактику коррупционных правонарушений, либо иным образом изменен с учетом специфики деятельности конкретной организации, в том числе собственной оценки коррупционных рисков.

Таким образом, российское законодательство, с одной стороны, установив для всех организаций императивное требование по разработке и принятию антикоррупционных мер, с другой стороны, предоставило им возможность самостоятельно определять их необходимый комплекс. На эту несогласованность правовой конструкции частей 1 и 2 анализируемой статьи нередко указывается отечественными исследователями⁸.

С учетом такого регулирования для руководителей юридических лиц при выстраивании системы мер предупреждения коррупции особое значение приобретают соответствующая методическая база и опыт применения статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ другими организациями, в том числе отраженный в судебных решениях и практике прокурорского надзора.

Springer International Publishing A&G, 370 p. и др.

⁸ См., например: Тухватуллин Т. А., Русецкий А. Е. Противодействие коррупции в организациях: неопределенность закона в вопросе необходимого и достаточного набора профилактических мер и лучшие антикоррупционные практики российских компаний // Актуальные проблемы российского права. 2023 Т. 18. № 5 (150). С. 45–55.

Поскольку в законе меры противодействия коррупции в организациях подробно не регламентированы, существенную помощь в разработке антикоррупционных мер организациям оказывают Методические рекомендации Минтруда России по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции⁹ (далее – Методические рекомендации), разработанные во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона № 273-ФЗ» (далее – Указ № 309).

Кроме того, перечень мер профилактики коррупции в организациях предусмотрен Антикоррупционной хартией российского бизнеса¹⁰, которая размещена в том числе в приложении к Методическим рекомендациям.

Названные документы содержат сведения о тех правовых инструментах, применение которых позволит организации выстроить антикоррупционную политику, не только соответствующую российскому антикоррупционному законодательству и международной практике, но и эффективную с точки зрения ведения бизнеса, защиты активов, поддержания высокой деловой репутации.

С учетом практики надзорной деятельности органов прокуратуры при выборе конкретных мер предупреждения коррупции в организации в качестве главного критерия стоит выделить их результативность, которая выражается в полном соблюдении законодательства о противодействии коррупции, отсутствии нарушений, в том числе совершенных работниками организации преступлений и административных правонарушений коррупционной направленности, неурегулированных ситуаций конфликта интересов и др.

В то же время меры должны быть соразмерны штатной численности, сфере деятельности организации, учитывать наличие либо отсутствие финансирования со стороны государства или муниципального

⁹ См.: Методические рекомендации Минтруда России по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (опубликованы 28.03.2014, изменены 10.11.2018) // Сайт Минтруда России. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015/0>.

¹⁰ См.: Антикоррупционная хартия российского бизнеса // Сайт Торгово-промышленной палаты Российской Федерации. URL: https://ach.tpprf.ru/anti-bribes/Хартия_RUS.pdf.

образования, участие юридического лица в государственных и муниципальных закупках, подверженность иным коррупционным рискам. При этом важно учитывать общее требование о том, что принимаемые организацией меры не должны противоречить законодательству и налагать на работников и других лиц обязанности, не предусмотренные нормативными правовыми актами.

Помимо нормативно установленных в законе и Методических рекомендациях мер их перечни разрабатываются учеными по результатам собственных исследований.

Например, автор ряда работ по данной проблематике профессор Ю. В. Трунцевский считает, что помочь компании избежать ответственности и (или) уменьшить любое применимое наказание могут следующие превентивные меры:

- принятие программы комплаенса;
- проведение комплаенс-тренинга для сотрудников;
- принятие политики due diligence (должная осмотрительность) перед привлечением новых деловых партнеров;
- включение соответствующих положений о соблюдении антикоррупционных требований в трудовые и коммерческие договоры;
- назначение подразделения или должностных лиц, которые будут отвечать за обеспечение соблюдения требований;
- разработка и внедрение стандартов и процедур, направленных на обеспечение этики делового поведения;
- проведение регулярного внешнего аудита¹¹.

Большим подспорьем для компаний при разработке мер предупреждения коррупции является Обзор лучших практик в области противодействия коррупции в организациях, осуществляющих деятельность на территории России¹², подготовленный в 2022 году Торгово-промышленной палатой Российской Федерации во исполнение

¹¹ См.: Трунцевский Ю. В. Деловая коррупция и противодействие ей в организациях // Журнал российского права. 2023. Т. 27. № 4. С. 103.

¹² URL: https://transport.mos.ru/common/upload/docs2/anticorruption/%D0%9E%D0%B1%D0%B7%D0%BE%D1%80_%D0%A2%D0%9F%D0%9F_%D0%A0%D0%A4_%D0%BE_%D0%BB%D1%83%D1%87%D1%88%D0%B8%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%85_%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%CC%86%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B8%CC%86_%D0%B2_%D0%BE%D0%B1%D0%B%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8.pdf.

пункта 24 Национального плана противодействия коррупции на 2021–2024 годы¹³.

Изучение обозначенных документов и принятие юридическими лицами с их учетом исчерпывающих мер предупреждения коррупции имеет важное значение для нивелирования внутренних и внешних рисков деятельности компании¹⁴. Кроме того, деятельность организации по принятию мер антикоррупционного характера все чаще учитывается судами при определении размера назначаемого компаниям наказания за административные правонарушения, предусмотренные статьей 19.28 КоАП РФ – незаконное вознаграждение от имени юридического лица – и, несомненно, имеет первостепенное значение с точки зрения подготовки к проверке со стороны органов прокуратуры, поскольку установленная частью 1 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ обязанность является предметом прокурорской проверки.

Необходимо учитывать, что порядок и сроки проведения проверок регламентированы статьями 21, 22 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 2202-1), а также ведомственными правовыми актами Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 2.4 приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 10 октября 2022 г. № 581 «Об осуществлении прокурорского надзора и реализации прокурорами иных полномочий в сфере противодействия коррупции» прокурорам всех уровней поручено при наличии информации о нарушении организациями требований законодательства о противодействии коррупции проверять соблюдение ими положений статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

Источниками такой информации могут служить не только поступающие в органы прокуратуры обращения, материалы уголовных, гражданских и иных дел, процессуальных проверок, но и инициативно получаемые прокурорами сведения. В частности, пунктом 2.3 названного приказа генерального прокурора Российской Федерации

¹³ Указ Президента РФ от 16.08.2021 № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021–2024 годы» // СЗ РФ. 2021. № 34. Ст. 6170.

¹⁴ Подробнее см.: Таут С. В., Овечкина М. А. Антикоррупционный комплаенс как инструмент профилактики правовых рисков и эффективной защиты имущественных прав компаний // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2021. № 3. С. 101.

всем прокурорам предписано наладить и поддерживать взаимодействие с общественными объединениями, иными институтами гражданского общества, средствами массовой информации, субъектами предпринимательской деятельности, в том числе в области антикоррупционного просвещения, на системной основе проводить мониторинг публикаций средств массовой информации с целью выявления сведений о коррупционных правонарушениях, включая преступления, и рассмотрения вопроса об организации по ним проверочных мероприятий.

Ввиду мягкого законодательного регулирования антикоррупционного комплаенса проводимые органами прокуратуры проверки соблюдения организациями статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ направлены, прежде всего, на оказание проверяемым организациям помощи в налаживании собственной антикоррупционной политики.

Они исходят из того, что для обеспечения свободных и конкурентных экономических отношений важна защита бизнеса не только от злоупотреблений со стороны представителей контролирующих и правоохранительных органов, но и от неправомερных действий собственных работников, а также других организаций (например, контрагентов), не соблюдающих антикоррупционное законодательство.

Посредством надзорных проверок прокуроры находят пробелы в используемых организациями средствах профилактики коррупции, устранение которых положительно сказывается на работе как самих проверяемых организаций, так и других предприятий отрасли, поскольку использование действенных антикоррупционных механизмов способствует честной конкуренции, добросовестным партнерским отношениям и в итоге влияет на инвестиционную привлекательность.

Буквальное толкование закона свидетельствует о том, что каждая организация должна, во-первых, разработать меры по предупреждению коррупции, что, несомненно, должно быть выражено в объективной письменной форме (локальные правовые акты, планы), а во-вторых, принимать эти меры, то есть эффективно реализовывать то, что отражено в документах. На оба эти аспекта прокуроры обращают внимание при проведении проверок.

Требующие устранения нарушения закона по результатам проверок отражаются в актах прокурорского реагирования (как правило, представлениях об устранении нарушений закона), принимаемых с учетом части 1 статьи 14 Федерального закона № 273-ФЗ, согласно которой в случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка, и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Представление прокурора подлежит безотлагательному рассмотрению, при этом в течение месяца со дня его внесения должны быть приняты конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих, об их результатах должно быть сообщено прокурору в письменной форме. В соответствии со статьей 6 Федерального закона № 2202-1 требования прокурора, вытекающие из его полномочий, подлежат безусловному исполнению в установленный срок.

Одной из организаций, осуществляющих деятельность по аренде и лизингу транспортных средств (ООО «Пруссия 23»), получившей такое представление прокуратуры, акт прокурорского реагирования был обжалован в судебном порядке, однако судами первой и апелляционной и кассационной инстанции представление прокуратуры признано законным и обоснованным¹⁵.

По мнению ООО «Пруссия 23», указанной организацией были приняты достаточные меры для предупреждения коррупции, выражившиеся в издании кодекса этики и служебного поведения работников и приказа о назначении специального должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Вместе с тем прокуратура, основываясь на результатах изучения работы общества и положениях Методических рекомендаций, по-

¹⁵ См.: постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.06.2020 № 15АП-4915/2020 по делу № А32-52509/2019. Постановлением Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 01.09.2020 № Ф08-6621/2020 данное постановление оставлено без изменения.

считала принятые меры недостаточными и указала в представлении, что в целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей по противодействию коррупции необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения, в частности, закрепить в локальном нормативном акте организации порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений, предусмотрев каналы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях.

Судебными инстанциями выводы прокурора признаны обоснованными, при этом принято во внимание отсутствие в ООО «Пруссия 23» антикоррупционной политики, тогда как нормы кодекса этики и служебного поведения работников организации носили рекомендательный характер и не содержали конкретных механизмов их реализации, а на практике меры по профилактике коррупционных проявлений в организации не принимались. Сделан вывод, что цель в виде создания эффективной системы противодействия коррупции в организации не была достигнута.

Аналогичная судебная практика прослеживается и в других решениях¹⁶.

Следует отметить, что если организации не исполняют или ненадлежащим образом исполняют требования прокуроров, изложенные в представлениях об устранении нарушений законов, прокуроры добиваются полного устранения нарушений в судебном порядке. Например, прокурором района Тамбовской области в суд направлено заявление об обязанности поселкового муниципального унитарного предприятия жилищно-коммунального хозяйства принять организационные меры в сфере противодействия коррупции, которые не были

¹⁶ См., например: постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 04.02.2019 № Ф01-6942/2018 по делу № А39-2694/2018, апелляционные определения Красноярского краевого суда от 20.08.2014 по делу № 33-8076/2014, по делу № 33-8075/2014, по делу № 33-8074/2014; решение Ленинского районного суда г. Орска Оренбургской области от 21 июля 2014 г. № 2-1205/2014 2-1205/2014-М-1124/2014 М-1124/2014.

приняты по результатам рассмотрения представления об устранении нарушений закона. Требования прокурора судом удовлетворены¹⁷. Такие организации и их должностные лица, кроме того, могут быть привлечены к административной ответственности по статье 17.7 КоАП РФ (умышленное невыполнение требований прокурора, вытекающих из его полномочий, установленных федеральным законом).

Исходя из анализа десятилетней практики прокурорского надзора, в том числе отраженной в информационных письмах и обзорах Генеральной прокуратуры Российской Федерации, можно выделить следующие типичные нарушения организациями требований статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

1. Отсутствие подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений

Пример из практики:

В акционерном обществе «Ред Вингс» ответственное за профилактику коррупции должностное лицо было назначено лишь по результатам рассмотрения представления Генеральной прокуратуры Российской Федерации об исполнении требований статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ¹⁸.

В крупных организациях рекомендуется создавать отдельное структурное подразделение (например, отдел или сектор по профилактике коррупционных и иных правонарушений) путем утверждения организационной структуры юридического лица и положения о соответствующем подразделении, в котором необходимо закрепить все функции профилактики коррупции.

¹⁷ Информационное письмо Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 02.09.2022 № 86-13-2022 «О практике принятия мер прокурорского реагирования при проведении проверок исполнения организациями требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

¹⁸ См. доклад начальника управления по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции Генеральной прокуратуры Российской Федерации В. В. Балдина «Вопросы применения законодательства о противодействии коррупции и основные направления профилактики коррупционных правонарушений». URL: <https://ural.favt.ru/public/materials/d/8/4/6/e/d846e3b27423ff6edc0a8d6b0c88ad7e.pdf>.

Если же организация небольшая, то вполне достаточно наличия сотрудника, ответственного за данное направление работы. В этом случае издается приказ руководителя о назначении конкретного сотрудника ответственным за антикоррупционную работу. В должностной инструкции или трудовом договоре работника необходимо предусмотреть обязанности в сфере профилактики коррупции, которые будет осуществлять сотрудник.

Примерный перечень обязанностей структурного подразделения или должностного лица, ответственного за профилактику коррупции, представлен в Методических рекомендациях Минтруда России

Рекомендуется обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации. При формировании структурного подразделения, ответственного за противодействие коррупции, следует уделить пристальное внимание определению штатной численности, достаточной для выполнения возложенных на данное подразделение функций, а также обеспечить его необходимыми техническими ресурсами.

2. Непринятие локальных актов по вопросам профилактики коррупции, включая прежде всего антикоррупционную политику организации

Примеры из практики:

1) Прокуратурой одного из районов Республики Мордовия в 2022 году по результатам изучения материалов уголовного дела о хищении бывшим главным бухгалтером муниципального казенного учреждения денежных средств в сумме порядка 140 тыс. рублей принято решение о проведении в указанном учреждении проверки исполнения законодательства о противодействии коррупции. По итогам проверки установлено, что муниципальным казенным учреждением не разработаны локальные правовые акты в сфере противодействия коррупции, какие-либо профилактические мероприятия в этой сфе-

ре не проводились. Данные обстоятельства явились основанием для внесения представления об устранении нарушений закона, которое рассмотрено и удовлетворено, нарушения были устранены: необходимые правовые акты разработаны, 2 виновных должностных лица привлечены к дисциплинарной ответственности¹⁹;

2) Принятый в организации, созданной для выполнения задач, поставленных перед Правительством России, кодекс этики и служебного поведения работников закреплял обязанность сотрудников уведомлять работодателя в установленном порядке обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. При этом такой порядок на предприятии установлен не был. Кроме того, названный кодекс обязывал работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями, принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, однако порядок его предотвращения и урегулирования также установлен не был.

Необходимо учитывать, что антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной компании. Сведения о реализуемой антикоррупционной политике и другие документы, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

Утвержденную антикоррупционную политику целесообразно доводить до сведения всех работников организации, в том числе посредством оповещения по электронной почте. Рекомендуется организовать ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу в организацию, под роспись. Также следует обеспечить возможность беспрепятственного доступа работников к тексту антикоррупционной политики, например, разместить его на корпоративном портале.

¹⁹ Информационное письмо Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 02.09.2022 № 86-13-2022 «О практике принятия мер прокурорского реагирования при проведении проверок исполнения организациями требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Полезно предусмотреть «переходный период» с момента принятия антикоррупционной политики и до начала ее действия, в течение которого провести обучение работников организации внедряемым стандартам поведения, правилам и процедурам.

Содержание антикоррупционной политики конкретной компании определяется спецификой деятельности юридического лица и особенностями условий, в которых оно функционирует.

Рекомендуется отразить в антикоррупционной политике следующие вопросы:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые понятия и определения;
- основные принципы антикоррупционной деятельности организации;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
- определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);
- ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;
- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

Среди утверждаемых антикоррупционной политикой (либо отдельным планом) мероприятий могут быть следующие:

- разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- разработка и внедрение положения о конфликте интересов, соответствующей декларации;
- разработка правил обмена деловыми подарками;

- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, антикоррупционной оговорки²⁰;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;
- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;
- ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам противодействия коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников и др.

Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Однако политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых организацией с контрагентами.

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников организации или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

²⁰ Несмотря на то, что принятие данной меры предусмотрено Методическими рекомендациями, судебная практика признает ее необязательность. См., например, постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 30.08.2023 № 01АП-5181/2023 по делу № А43-7386/2023, в котором указано: «Положениями статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иным действующим законодательством в сфере противодействия коррупции применение антикоррупционной оговорки и обязательное включение соответствующего раздела в гражданско-правовые договоры не предусмотрено».

Примерами общих обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения.

Так, в частности, порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений следует закрепить в локальном нормативном акте организации. В данном документе целесообразно предусмотреть каналы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться, например, для следующих категорий лиц:

- руководство организации;
- лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики;
- работники, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лица, осуществляющие внутренний контроль и аудит.

В число специальных обязанностей могут включаться:

- разработка проектов локальных правовых актов;
- проведение контрольных мероприятий;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

3. Несоответствие положений локальных актов по вопросам профилактики коррупции нормам федерального антикоррупционного законодательства

Примеры из практики:

1) Прокуратурой одного из районов г. Волгограда в марте 2022 г. проведена проверка в муниципальных учреждениях района, по итогам которой выявлено, что положения об антикоррупционной политике 9 учреждений не соответствовали федеральному законодательству в части формулировки «конфликт интересов» и установления порядка действий после получения сообщения о конфликте интере-

сов от работников учреждений. На указанные положения принесены протесты, которые рассмотрены и удовлетворены, нарушения устранены ²¹;

2) В локальных документах одного из акционерных обществ с государственным участием понятие коррупции не соответствовало определению, указанному в статье 1 Федерального закона № 273-ФЗ; разработанные типовые ситуации конфликта интересов содержали положения, не соответствующие установленному законом понятию конфликта интересов, предусматривалась не соответствующая закону ответственность для определенной категории работников.

4. Формальная разработка антикоррупционных мер без их фактической реализации

Об этом, в частности, свидетельствует то, что работники с принятыми локальными актами не знакомятся, разработанные планы противодействия коррупции не выполняются, составы образованных комиссий в сфере профилактики коррупции при увольнении их членов не обновляются, а их работа малорезультативна.

Пример из практики:

Прокуратурой района Алтайского края установлено, что в центральной районной больнице приказом главного врача утверждено положение об антикоррупционной политике, предусматривающее ежегодную оценку результатов антикоррупционной работы, внесение в гражданско-правовые договоры положений о соблюдении требований антикоррупционного законодательства. Исполнение указанных мероприятий возложено на юриста, который к моменту проверки уже более полугода не состоял с этой организацией в трудовых отношениях. Фактически мероприятия антикоррупционной политики никем не исполнялись ²².

²¹ Информационное письмо Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 02.09.2022 № 86-13-2022 «О практике принятия мер прокурорского реагирования при проведении проверок исполнения организациями требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

²² Обзор практики применения мер прокурорского реагирования при проведении проверок исполнения организациями требований статьи 13.3 Федерального закона

О реально ведущейся в организации работе по предупреждению коррупции может свидетельствовать регулярное издание и обновление соответствующих планов, в которых должны быть установлены сроки реализации конкретных мероприятий и ответственные исполнители. Кроме того, целесообразно установление системы контроля за исполнением плановых мероприятий.

В качестве положительного примера для использования в работе можно привести размещенный в открытом доступе приказ Госкорпорации «Росатом» от 30 сентября 2021 г. № 1/1244-П «Об утверждении Плана противодействия коррупции Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и ее организаций на 2021–2024 годы» (помимо приведенных сведений содержит также раздел III, посвященный нормативным основаниям для проведения запланированных мероприятий).

5. Необеспечение должного взаимодействия организации с правоохранительными органами

На практике это выражается как в отсутствии регламентации соответствующего взаимодействия²³, так и в конкретных фактах сокрытия от правоохранительных органов сведений о совершенных преступлениях.

Например, в одной организации выявлен факт ненаправления в правоохранительные органы материалов служебной проверки в отношении начальника структурного подразделения, содержащих сведения о совершении им преступления, предусмотренного статьей 204 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) – коммерческий подкуп. Соответствующие материалы направлены только в результате прокурорского вмешательства.

В другом акционерном обществе выявлены факты ненаправления в правоохранительные органы материалов проверок по итогам внутреннего контроля, содержащих признаки хищений с причинением ущерба интересам компании.

от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» от 17.09.2018 № 86-13-2018/Ип10831-18.

²³ См.: постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 04.02.2019 № Ф01-6942/2018 по делу № А39-2694/2018.

Более подробно об этом направлении деятельности см. в разделе 2.7 настоящего издания.

6. Нарушения, связанные с принятием мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Примеры из практики:

1) Межрайонной прокуратурой Тверской области установлено, что в одной из школ региона не были разработаны локальные акты, регламентирующие вопросы предотвращения конфликта интересов. В связи с ненадлежащим осуществлением профилактических мероприятий в этой сфере при заключении директором школы трудового договора о приеме на работу бывшего муниципального служащего не направлено уведомление представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы. По итогам проверки директору школы внесено представление об устранении нарушений закона (должностное лицо привлечено к дисциплинарной ответственности). Кроме того, в отношении школы и ответственного должностного лица возбуждены дела об административных правонарушениях по статье 19.29 КоАП РФ, судом назначены административные штрафы²⁴;

2) Прокуратурой Тюменской области в ходе проверки установлено, что у директора муниципального казенного учреждения при заключении муниципального контракта с ООО «Гефест» возникла обязанность по урегулированию конфликта интересов, поскольку генеральный директор ООО «Гефест» является матерью его супруги. При данных обстоятельствах личная заинтересованность директора учреждения могла повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное осуществление им обязанностей и возложенных законом полномочий, в том числе в ходе исполнения контрактных обязательств. Вместе с тем обязанность по уведомлению главы муниципального образования о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения не была исполнена. По заявлению

²⁴ Информационное письмо Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 02.09.2022 № 86-13-2022 «О практике принятия мер прокурорского реагирования при проведении проверок исполнения организациями требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

прокурора арбитражным судом соответствующий муниципальный контракт признан недействительным по причине нарушения статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ ²⁵;

3) Заместитель генерального директора одной из организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, одновременно являлся председателем центральной закупочной комиссии заказчика и членом совета директоров акционерного общества, с которым данная организация заключила более 200 контрактов на сумму около 14 млрд рублей. Указанное должное лицо не уведомило уполномоченный департамент Правительства Российской Федерации о возникновении личной заинтересованности при исполнении им должностных обязанностей и не приняло меры к недопущению возможности его возникновения;

4) Первый заместитель председателя правления публичного акционерного общества, являясь председателем центральной закупочной комиссии данной организации, не уведомил о возможности возникновения конфликта интересов при принятии решения о заключении договора с аффилированной ему компанией на выполнение работ по рекультивации земельных участков на сумму около 30 млн рублей.

В целях предотвращения конфликта интересов в организации рекомендуется принять соответствующее положение, в котором предусмотреть обязанность сотрудников организации уведомлять работодателя о случаях возникновения личной заинтересованности или возможности ее возникновения при исполнении должностных обязанностей, утвердив форму и порядок направления такого уведомления, также порядок его рассмотрения и возможные меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (например, изменение должностного положения сотрудника, отказ от выгоды и др.).

В то же время результаты надзорной деятельности органов прокуратуры свидетельствуют о том, что оценка эффективности принимаемых организациями мер по профилактике коррупционных правонарушений требует индивидуального подхода.

²⁵ См.: Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 25.12.2023 № 08АП-11274/2023 по делу № А70-11275/2023.

Нельзя предъявлять одни и те же требования к компаниям, действующим от имени и в интересах государства, и микропредприятиям частного сектора, имеющим в штате нескольких сотрудников. При определении обязательных мер по предупреждению коррупции следует исходить из степени участия государства и общественной значимости организации, возложенных на нее задач, объема выделяемых бюджетных средств и численности работников.

Так, прокуроры субъектов Российской Федерации и приравненные к ним специализированные прокуроры ориентированы Генеральной прокуратурой Российской Федерации на проведение проверок исполнения требований статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ прежде всего в организациях, являющихся исполнителями по государственным (муниципальным) контрактам, в том числе участвующих в выполнении государственного оборонного заказа, оказывающих услуги, поставляющих товары, выполняющих работы для значительной части населения на градообразующих предприятиях, в организациях с большой численностью работников, компаниях, использующих государственное и муниципальное имущество, а также нацелены на недопустимость внесения актов прокурорского реагирования за нарушения в указанной сфере в отношении руководителей организаций штатной численностью менее трех человек ²⁶.

Результаты прокурорских проверок демонстрируют, что важным фактором, влияющим на исполнение организациями положений статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ, является осведомленность их руководителей о соответствующем правовом регулировании. Многими руководителями организаций необходимые меры не были приняты по причине отсутствия информированности. Этот вывод подтверждают результаты проведенного ФСО России в 2023 опроса «Мнения собственников и руководителей компаний о реализации государственной антикоррупционной политики в биз-

²⁶ Информационное письмо Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 02.09.2022 № 86-13-2022 «О практике принятия мер прокурорского реагирования при проведении проверок исполнения организациями требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

нес-среде», согласно которым треть респондентов (собственники, руководители и заместители руководителей организаций) не знает о том, что коммерческие организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, при этом треть руководителей заявили о том, что в их компании не принимаются меры по предупреждению коррупционных правонарушений, предусмотренные статьей 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

С учетом приведенных в настоящем разделе сведений можно сделать следующие выводы:

— все организации, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, обязаны разрабатывать и принимать меры по профилактике коррупционных правонарушений;

— предусмотренный законодательством перечень мер не является исчерпывающим, необходимо ориентироваться на практику применения закона и учитывать специфику деятельности организации;

— в случае ненадлежащей антикоррупционной работы органы прокуратуры вправе потребовать, чтобы организация разработала соответствующие меры и внедрила их в свою деятельность;

— руководителям организаций целесообразно повышать осведомленность в рассматриваемой сфере для минимизации рисков нарушения закона и привлечения к ответственности.

Вопросы для самопроверки к разделу 1.1

1. Согласно части 1 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ, на какие организации распространяется обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции?

- а) Только на организации с государственным участием.
- б) Только на крупные организации со штатной численностью более 500 человек или годовой прибылью выше 10 млн рублей.
- в) На все организации.
- г) Только на организации, ведущие международную деятельность.

2. Какие меры могут быть включены в антикоррупционную политику организации согласно статье 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ?

- а) Введение обязательной ротации всех сотрудников.
- б) Недопущение составления неофициальной отчетности.
- в) Установление единых тарифов на услуги компании.
- г) Разработка рекламных материалов для бизнеса.

3. Какую функцию выполняют Методические рекомендации Минтруда России в контексте антикоррупционной политики?

- а) Устанавливают обязательный для всех организаций перечень мер.
- б) Содержат рекомендации по разработке и внедрению мер по предупреждению коррупции.
- в) Определяют ответственность сотрудников за коррупционные правонарушения.
- г) Описывают порядок проведения прокурорских проверок.

Рекомендуемая литература к разделу 1.1

Основная

Басалаева С. П. Об обязанности работодателя принимать меры по предупреждению коррупции. Юридические исследования. 2020. № 6. С. 65-79.

Трунцевский Ю. В. Соблюдение организациями требований законодательства о противодействии коррупции: вопросы практики. Журнал российского права. 2019. № 2(266). С. 169-182.

Трунцевский Ю. В., Курбанов Р. А., Цирин А. М., Севальнев В. В., Беялова А. М.; отв. ред. Хабриева Т. Я., Капинус О. С. Противодействие коррупции в сфере бизнеса: научно-практическое пособие. Издательский дом «Юриспруденция». 2020. 256 с.

Тухватуллин Т. А., Русецкий А. Е. Противодействие коррупции в организациях: неопределенность закона в вопросе необходимого и достаточного набора профилактических мер и лучшие антикорруп-

ционные практики российских компаний. Актуальные проблемы российского права. 2023. Т. 18. № 5 (150). С. 45-55.

Дополнительная

Зайков Д. Е. Меры по предупреждению коррупции в организациях: проблемы толкования и судебной практики. Право в вооруженных силах – военно-правовое обозрение. 2020. № 3 (272). С. 7-14.

Таут С. В., Овечкина М. А. Антикоррупционный комплаенс как инструмент профилактики правовых рисков и эффективной защиты имущественных прав компаний. Имущественные отношения в Российской Федерации. 2021. № 3 (234). С. 99-107.

1.2. Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: особенности правоприменительной и судебной практики

При осуществлении предпринимательской деятельности не все участники гражданского оборота ведут бизнес законными средствами. Недобросовестные хозяйствующие субъекты в целях извлечения большей прибыли, например, для заключения выгодных контрактов, в том числе с государственными (муниципальными) заказчиками, преодоления административных барьеров и извлечения иных преимуществ, на которые они не вправе рассчитывать в условиях честной конкуренции, идут на различные ухищрения, включая выплату незаконных вознаграждений.

Международное сообщество борется с этими негативными явлениями путем закрепления в международных документах ответственности юридических лиц. Например, статья 26 Конвенции ООН против коррупции 2003 года²⁷ предусматривает, что каждое государство-участник принимает такие меры, какие, с учетом его правовых принципов, могут потребоваться для установления ответственности юридических лиц за участие в преступлениях, признанных таковыми

²⁷ Принята Резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 31 октября 2003 г. и вступила в силу для Российской Федерации 8 июня 2006 г. К настоящему времени ее участниками являются 183 государства.

ми в соответствии с настоящей конвенцией. При условии соблюдения правовых принципов государства-участника ответственность юридических лиц может быть уголовной, гражданско-правовой или административной.

В рамках имплементации названной конвенции и иных документов международного характера в КоАП РФ в 2008 году введена статья 19.28, предусматривающая административную ответственность юридических лиц за незаконное вознаграждение от их имени и в их интересах. Состав данного административного правонарушения образуют не только передача, но также предложение или обещание вознаграждения, что позволяет привлекать к ответственности компании даже в тех случаях, когда физическое лицо, действующее в интересах организации, не доводит преступные действия до конца по независящим от него обстоятельствам.

Состав административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.28 КоАП РФ, образуют действия, совершаемые от имени или в интересах юридического лица либо в интересах связанного с ним юридического лица, по незаконной передаче, предложению или обещанию денег, ценных бумаг или иного имущества, оказанию услуг имущественного характера либо предоставлению имущественных прав должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации за совершение в интересах организации этим должностным лицом действия (бездействие), связанного с занимаемым им служебным положением. Состав названного административного правонарушения имеется также в случае, если по поручению должностного лица денежное вознаграждение передается, предлагается или обещается, услуги имущественного характера оказываются, имущественные права предоставляются иному физическому либо юридическому лицу.

Срок давности привлечения юридического лица к административной ответственности по ст. 19.28 КоАП РФ составляет шесть лет со дня совершения правонарушения (часть 1 статьи 4.5 КоАП РФ).

Генеральной прокуратурой Российской Федерации как единственным органом, уполномоченным на возбуждение дел об администра-

тивных правонарушениях данной категории, в 2012 году разработаны методические рекомендации по применению этой нормы закона ²⁸, а в 2015 году – методические рекомендации о порядке взаимодействия различных ведомств при выявлении и расследовании административных правонарушений ²⁹.

В них, в частности, дан необходимый понятийный аппарат. Например, указано, что передачу вознаграждения необходимо понимать как любые действия, связанные с отчуждением объектов, имеющих материальную ценность, либо документов, опосредующих права на них и предполагающих переход права собственности на эти объекты. Это может быть вручение, пересылка, оставление в обусловленном месте и др.

В качестве субъекта административных правонарушений выступают юридические лица любой организационно-правовой формы.

С субъективной стороны правонарушение, предусмотренное ст. 19.28 КоАП РФ, может быть совершено только умышленно.

Признаки вины юридического лица закреплены в части 2 статьи 2.1 КоАП РФ. Так, юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению ³⁰.

Таким образом, в производстве по делу об административном правонарушении должно быть осуществлено установление вины юридического лица в совершении административного правонарушения, в том числе определение того, имелась ли у него возможность не допу-

²⁸ Ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения: методические рекомендации. Москва, 2012 (не публиковались)

²⁹ Методические рекомендации об организации взаимодействия контрольно-надзорных органов, органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, и органов следствия с органами прокуратуры при выявлении признаков правонарушений, предусмотренных статьей 19.28 КоАП РФ, и при расследовании дел об административных правонарушениях указанной категории (не публиковались, направлены Генеральной прокуратурой Российской Федерации в прокуратуры субъектов Российской Федерации и приравненные к ним прокуратуры письмом от 16.02.2015 № 86-242-2014/Нп8262-15).

³⁰ Определение Конституционного суда Российской Федерации от 02.04.2009 № 486-О-О.

стить факт передачи (обещания передачи) должностному лицу незаконного вознаграждения от его имени.

Зачастую привлеченные к административной ответственности компании обжалуют решения судов по причине неосведомленности руководства компании о действиях работника по передаче незаконного вознаграждения. По данному вопросу сформирована устойчивая судебная практика.

Например, в 2024 году Верховным Судом Российской Федерации рассматривалась жалоба ООО «ФЕМТРАНС» о несогласии с привлечением к административной ответственности. Из материалов дела установлено, что агент общества П. систематически передавал должностному лицу таможни денежные средства за ускоренное оформление документов, поданных от имени общества. Довод жалобы об отсутствии в деянии общества вины с указанием на то, что его руководство не было осведомлено о противоправных действиях работника, он действовал от своего имени и в личных корыстных интересах, не принят во внимание, поскольку юридическое лицо должно было надлежащим образом и эффективно организовать работу своих сотрудников таким образом, чтобы исключить нарушение ими установленных норм и правил. В данном случае обществом не были приняты все зависящие от него меры по соблюдению требований законодательных норм, за нарушение которых КоАП РФ установлена административная ответственность³¹.

Надо отметить, что в этом и других постановлениях судов при анализе принимаемых организациями «всех зависящих от них мер» делается ссылка на положения статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ³².

С учетом названных методических рекомендаций и сформировавшейся правоприменительной практики Президиумом Верховного Суда Российской Федерации в 2020 году утвержден обзор, в котором даны ответы на различные вопросы применения этой нормы закона³³.

³¹ Постановление Верховного Суда Российской Федерации от 05.06.2024 № 56-АД24-5-К9.

³² См., например, постановления Верховного Суда Российской Федерации от 21.06.2024 № 81-АД24-5-К8, от 29.05.2024 № 78-АД24-11-К3, от 27.03.2024 № 63-АД24-1-К3, от 28.12.2023 № 5-АД23-62-К2, от 11.09.2023 № 18-АД23-14-К4, от 25.10.2023 № 73-АД23-3-К8 и др.

³³ Обзор судебной практики рассмотрения дел о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об ад-

Согласно данному обзору, действия, выражающиеся в незаконных предложениях, обещании денежного вознаграждения, оказании услуг имущественного характера, передаче имущественных прав за совершение в интересах организации должностным лицом действий (бездействие), связанных с занимаемым им служебным положением, должны носить явно выраженный характер, быть адресованными конкретному лицу и иметь недвусмысленное содержание.

Под предложением денежного вознаграждения, услуг, прав следует понимать выраженное в любой форме и любыми средствами сообщение физического лица, действующего от имени или в интересах юридического лица, о возможной передаче денежного вознаграждения, возможном оказании услуг или возможном предоставлении прав должностному лицу незамедлительно или в будущем.

Обещанием денежного вознаграждения, услуг, прав следует признавать добровольное обязательство физического лица, действующего от имени или в интересах юридического лица, передать должностному лицу денежное вознаграждение, права, оказать услуги.

Данные действия должны быть произведены в интересах юридического лица. Под ними следует понимать совершение названных действий, в результате которых предполагается достижение юридическим лицом каких-либо целей деятельности, удовлетворение его текущих или перспективных потребностей, получение выгод и преимуществ, освобождение (смягчение) от ответственности и (или) обязательств.

В упомянутом обзоре также определено, что под незаконным оказанием услуг имущественного характера следует понимать предоставление любых имущественных выгод, например, передачу автотранспорта для временного использования, осуществление ремонта, освобождение от имущественных обязательств. При этом 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.

министративных правонарушениях, утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 08.07.2020.

Передаваемое незаконное вознаграждение – далеко не всегда денежные средства. Порой к серьезным последствиям приводит незаконная передача (предложение, обещание) имущества небольшой стоимости.

Например, 24 марта 2022 года А., являясь учредителем ООО «Гузель», действуя от имени и в интересах общества незаконно пыталась передать старшему инспектору группы по исполнению административного законодательства ОМВД России по Кармаскалинскому району Республики Башкортостан Д. в связи с занимаемым названным должностным лицом служебным положением вознаграждение в виде пакета с пачкой чая «Гринфилд» и коробкой конфет «Даф» за несоставление в отношении этого общества протокола об административном правонарушении по части 3 статьи 14.16 КоАП РФ. Постановлением мирового судьи от 20 декабря 2022 года, оставленным без изменения вышестоящими судебными инстанциями, ООО «Гузель» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 19.28 КоАП РФ, и подвергнуто наказанию в виде административного штрафа в размере 1 млн рублей, несмотря на то, что сама А. к уголовной ответственности за покушение на дачу взятки привлечена не была ³⁴.

В другом случае штраф в размере 1 млн рублей назначен за незаконную передачу вознаграждения в сумме 5 тыс. рублей мастеру участка дирекции ОАО «РЖД» за ускорение процедуры устранения допущенной грузоотправителем коммерческой неисправности на вагоне, груженном лесоматериалами ³⁵.

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 или лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой организации.

³⁴ См. постановление Верховного Суда Российской Федерации от 04.12.2023 № 49-АД23-26-К6.

³⁵ Постановление Верховного Суда Российской Федерации от 25 октября 2023 г. № 73-АД23-3-К8.

Для оценки характера и объема полномочий таких лиц правоприменительные органы оценивают содержание их трудовых договоров и должностных инструкций, приказов о приеме на работу, доверенностей, фактическое участие в переговорах при обсуждении условий сотрудничества и иные заслуживающие внимания обстоятельства³⁶.

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 (бездействии), за которые незаконно передано, предложено или обещано денежное вознаграждение, оказаны, предложены или обещаны услуги имущественного характера либо предоставлены, предложены или обещаны имущественные права³⁷.

При определении степени ответственности должностного лица за совершение административного правонарушения, которое явилось результатом выполнения решения коллегиального органа юридического лица, необходимо выяснять, предпринимались ли им меры с целью обратить внимание коллегиального органа либо администрации на невозможность исполнения данного решения в связи с тем, что это может привести к совершению правонарушения³⁸.

Важно, что привлечение должностного лица либо лица, выполняющего управленческие функции в коммерческой или иной организации, работника данной организации к уголовной ответственности за

³⁶ См., например, постановление Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26.01.2021 № 16-298/2021.

³⁷ Обзор судебной практики рассмотрения дел о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 08.07.2020.

³⁸ Пункт 15 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.03.2005 № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

дачу взятки или незаконную передачу предмета коммерческого подкупа не освобождает юридическое лицо, от имени или в интересах которого совершены соответствующие коррупционные действия, от ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица, установленной статьей 19.28 КоАП РФ³⁹.

Также в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2012 года (утвержден Президиумом Верховного Суда 10.04.2013) указано, что анализ положений ст. 19.28 КоАП РФ и статьи 14 Федерального закона № 273-ФЗ позволяет прийти к выводу, что действующее законодательство не исключает возможность одновременного возбуждения уголовного дела в отношении физического лица (например, по статье 291 УК РФ – дача взятки) и дела об административном правонарушении в отношении юридического лица по ст. 19.28 КоАП РФ (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), в интересах которого действовало это физическое лицо.

Таким образом, при рассмотрении дела об административном правонарушении, предусмотренном статьей 19.28 КоАП РФ, возможность привлечения юридического лица к административной ответственности не ставится в зависимость от наличия обвинительного приговора в отношении физического лица, несмотря на то, что противоправные действия фактически совершаются физическим лицом от имени или в интересах юридического лица.

Обвинительный приговор, равно как и определение или постановление суда, постановление следователя о прекращении уголовного дела по нереабилитирующим основаниям не имеют заранее установленной силы при рассмотрении дела об административном правонарушении, в связи с чем подлежат оценке в совокупности со всеми собранными по делу доказательствами.

Недавно эту позицию подтвердил Конституционный суд Российской Федерации, который отметил, что в рамках рассмотрения дела об административном правонарушении, предусмотренном статьей 19.28 КоАП Российской Федерации, материалы из уголовного дела пред-

³⁹ Пункт 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 09.07.2013 № 24 «О судебной практике по делам о взяточничестве и об иных коррупционных преступлениях».

ставляют собой часть доказательств и оцениваются судьей наряду с другими доказательствами, собранными по делу об административном правонарушении. При этом суд, по смыслу статьи 25.6 данного Кодекса, по собственной инициативе или по ходатайству участников процесса, осуществляя проверку собранных доказательств и их оценку по своему внутреннему убеждению, вправе допросить в качестве свидетелей лиц, ранее допрошенных в рамках уголовного дела ⁴⁰.

Что касается наказания за совершение рассматриваемого административного правонарушения, то оно устанавливается в виде административного штрафа с применением дополнительного административного наказания в виде конфискации денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав. Сумма штрафа варьируется в зависимости от того, совершено ли правонарушение в обычном размере (часть 1), крупном (часть 2) или особо крупном (часть 3) размерах, и составляет не менее 1 млн рублей, 20 млн рублей или 100 млн рублей соответственно.

Дополнительное наказание в виде конфискации предмета административного правонарушения должно быть назначено и тогда, когда предмет административного правонарушения приобщен к материалам уголовного дела или обращен в доход государства по приговору суда. Вопрос об исполнении наказания в виде конфискации в таком случае подлежит разрешению в рамках исполнительного производства.

О большом внимании органов прокуратуры к выявлению административных правонарушений коррупционной направленности свидетельствуют положения ведомственных приказов Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

Так, в соответствии с пунктами 28–30 приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 10 октября 2022 г. № 581 «Об осуществлении прокурорского надзора и реализации прокурорами иных полномочий в сфере противодействия коррупции» прокурорам поручено:

⁴⁰ Определение Конституционного суда Российской Федерации от 30.05.2024 № 1155-0.

– в ходе надзорных проверок в органах, осуществляющих оперативно-разыскную деятельность, предварительное расследование, проводить сверку с ранее поступившими сведениями и материалами, содержащими данные о признаках административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.28 КоАП РФ, при наличии оснований рассматривать вопрос о возбуждении дела об административном правонарушении;

– в обязательном порядке оценивать на предмет наличия оснований для возбуждения дела об административном правонарушении, предусмотренном статьей 19.28 КоАП РФ, поступающие в органы прокуратуры в порядке части 4 статьи 146 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации (далее – УПК РФ) постановления о возбуждении уголовных дел по преступлениям коррупционной направленности, а также в порядке части 4 статьи 148 УПК РФ постановления об отказе в возбуждении уголовного дела данной категории;

– направлять в Генеральную прокуратуру Российской Федерации сведения о возбуждении дела об административном правонарушении по статье 19.28 КоАП РФ в течение пяти рабочих дней с момента вынесения постановления;

– при исполнении постановлений по делам об административных правонарушениях тщательно проверять соблюдение установленных законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве сроков совершения исполнительных действий по розыску и оценке имущества юридического лица, имеющих банковские счета и применения мер принудительного исполнения; мерами прокурорского надзора обеспечивать завершение исполнительного производства в максимально возможный короткий срок; незамедлительно реагировать на факты затягивания исполнительных действий.

Органами прокуратуры Российской Федерации совместно с судами сформирована обширная практика применения статьи 19.28 КоАП РФ.

Согласно ведомственным статистическим отчетам Генеральной прокуратуры Российской Федерации, в 2023 году по результатам рассмотрения постановлений прокуроров судами к административной ответственности привлечено 441 юридическое лицо, в 2022 году – 362.

Их число неуклонно растет, поскольку Генеральная прокуратура Российской Федерации последовательно ориентирует нижестоящих прокуроров на необходимость активизации работы по выявлению административных правонарушений рассматриваемой категории, недопустимость отказа в возбуждении таких дел или их прекращения без оценки действий организации по выявлению, раскрытию и расследованию преступления, связанного с административным правонарушением, обязательное участие прокуроров в рассмотрении дел судами и своевременное принесение протестов на незаконные решения ⁴¹.

Судебная практика свидетельствует, что незаконное вознаграждение от имени и в интересах юридического лица предлагалось, обещалось и передавалось за осуществление таких действий (бездействие), как, например, непривлечение к ответственности за нарушения 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 ⁴².

Нередко такие административные правонарушения связаны с передачей (предложением или обещанием) незаконного вознаграждения от имени или в интересах юридического лица сотрудникам органов внутренних дел, территориальных органов судебных приставов, контролирующих органов.

В целях повышения эффективности взыскания административных штрафов прокурорами реализуются предусмотренные статьей

⁴¹ Например, информационное письмо Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 02.09.2022 № 86/1-07-2022/Иф11361-22 «О негативной практике привлечения к административной ответственности», обзор практики привлечения к административной ответственности по статье 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.11.2020 № 86-13-2020/Ип52032-20; информационное письмо Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 18.10.2017 № 86-13-2017/Ип10319-17 «О практике привлечения к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ» и др.

⁴² Обзор судебной практики рассмотрения дел о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 08.07.2020.

27.20 КоАП РФ полномочия по инициированию ареста имущества хозяйствующих субъектов, привлекаемых к ответственности по статье 19.28 КоАП РФ.

В Генеральной прокуратуре Российской Федерации в 2022 году проанализирована практика применения прокурорами указанной меры обеспечения. Установлено, что за 2017–2020 годы оплачено около 36 % наложенных штрафов по административным делам рассматриваемой категории, по итогам 2021 года и первого полугодия 2022 года этот показатель существенно вырос и составил примерно 46 % (в бюджет поступило 632 млн рублей из почти 1,4 млрд рублей наложенных штрафных санкций). Во многом подобная положительная динамика обусловлена повышением качества работы прокуроров по реализации полномочий, предусмотренных статьей 27.20 КоАП РФ. К примеру, прокуратурой Республики Башкортостан обеспечено исполнение ООО «Ф.» наложенного по части 2 статьи 19.28 КоАП РФ штрафа в размере 20 млн рублей путем взыскания арестованных на счетах фирмы денежных средств ⁴³.

В то же время штраф – не единственное последствие привлечения юридического лица к административной ответственности по анализируемой статье КоАП РФ.

В соответствии с пунктом 7.1 части 1 и частью 8 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» (далее – Федеральный закон № 44-ФЗ) в течение двух лет с даты вступления в силу постановления суда о привлечении компании к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ таким организациям запрещено участвовать в государственных и муниципальных закупках.

Для обеспечения реализации этой нормы Генеральная прокуратура Российской Федерации с 2014 года ведет реестр лиц, привлеченных к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ. При этом с 1 января 2021 года информация о юридических лицах,

⁴³ Информационное письмо Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 15.12.2022 № 86/1-07-2022/Иф16349-22 «О практике применения прокурорами мер обеспечения производства по делам об административных правонарушениях, предусмотренных статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

привлеченных к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ, подлежит включению в единую информационную систему в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, осуществляемых в электронной форме (zakupki.gov.ru)⁴⁴.

Информация о привлечении лица к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ формируется в единой информационной системе автоматически на основании сведений, передаваемых Генеральной прокуратурой Российской Федерации Федеральному казначейству с использованием Единого портала прокуратуры Российской Федерации⁴⁵.

Необходимо учитывать порядок исчисления сроков нахождения юридических лиц в перечне при отмене постановления о привлечении к административной ответственности в апелляционном порядке и последующем привлечении лица судом к ответственности. Так, в случае привлечения юридического лица к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ и последующей отмене указанного решения, при повторном его привлечении за данное правонарушение, в общий 2-летний срок ограничения от участия в госзакупках, включается в том числе период с даты вступления в законную силу по дате отмены первого судебного решения⁴⁶.

Комиссии по осуществлению закупок с учетом этого перечня проверяют, привлекалась ли компания к административной ответственности за рассматриваемое правонарушение в последние 2 года до момента подачи заявки на участие в закупке. Нарушение данного условия является основанием для ее отстранения от участия в закупке и

⁴⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 27.01.2022 № 60 «О мерах по информационному обеспечению контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, по организации в ней документооборота, о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации и признании утратившими силу актов и отдельных положений актов Правительства Российской Федерации»

⁴⁵ См. приказ Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 30.06.2021 № 428 «О формировании и ведении перечня юридических лиц, привлеченных к административной ответственности по статье 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

⁴⁶ См. постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 11.09.2023 № А21-16258/2022.

отклонения ее заявки. Если же закупочная процедура была проведена, и компания заключила контракт, то по иску прокуратуры результаты ее проведения, оформленные протоколом, и сам контракт могут быть признаны недействительными.

С учетом требования пункта 2.5 приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 10 октября 2022 г. № 581 «Об осуществлении прокурорского надзора и реализации прокурорами иных полномочий в сфере противодействия коррупции» прокуроры регулярно проводят проверки и выявляют нарушения, связанные с участием в закупках привлеченных к административной ответственности компаний.

Они исходят из того, что подача заявки, не отвечающей требованиям закона, предъявляемым к ее участникам, как и последующее участие в процедуре определения победителя, является прямым нарушением закона, равно как и действия заказчика, игнорирующего обязательные требования. Такая сделка нарушает публичный интерес, под которым понимаются интересы неопределенного круга лиц, обеспечение безопасности жизни и здоровья граждан, а также обороны и безопасности государства, охраны окружающей природной среды. Сделка, при совершении которой был нарушен явно выраженный запрет, установленный законом, является ничтожной как посягающая на публичные интересы ⁴⁷.

Например, в Амурской области Комитетом по управлению имуществом муниципального округа в 2022 году был заключен контракт с ООО «Геосфера», которое ранее было привлечено к административной ответственности по части 1 статьи 19.28 КоАП РФ. В связи с этим прокуратурой области в Арбитражный суд Амурской области направлено исковое заявление о признании недействительным муниципального контракта, применении последствий недействительности ничтожной сделки. Решением суда от 15.02.2023 требования прокурора удовлетворены.

В части 5 статьи 19.28 КоАП РФ предусмотрена возможность освобождения компании от административной ответственности, если она

⁴⁷ См., например, постановления Арбитражного суда Уральского округа от 08.04.2021 № Ф09-1670/21 по делу № А60-23292/2020, Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 08.02.2021 № Ф02-54/2021 по делу № А10-1026/2020 и др.

способствовала 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.

В то же время данные основания освобождения от ответственности не распространяются на административные правонарушения, совершенные в отношении иностранных должностных лиц и должностных лиц публичных международных организаций при осуществлении коммерческих сделок (часть 6 статьи 19.28 КоАП РФ).

Для применения такой преференции должна быть установлена совокупность действий лица, способствующих выявлению, раскрытию и расследованию преступления, связанного с данным административным правонарушением.

Содействие органам правопорядка в раскрытии коррупционных правонарушений и преступлений (например, дачи взятки) может выражаться в явке с повинной, активном и своевременном сообщении всей имеющейся информации по делу, включая сведения об обстоятельствах совершения коррупционного правонарушения, распределении ролей его участников, размере незаконного вознаграждения, порядке и условиях его выплаты, а также иные сведения, имеющие значение для дела.

Если руководитель или сотрудник компании сообщает информацию о коррупционном правонарушении в органы правопорядка, когда им уже об этом известно, то нет оснований считать, что такие действия способствуют раскрытию правонарушения и установлению всех обстоятельств дела. Реальной целью представителя компании может быть попытка избежать ответственности или добиться смягчения наказания⁴⁸. Оснований, позволяющих освободить компанию от наказания на основании части 5 статьи 19.28 КоАП РФ, в данной ситуации не имеется⁴⁹.

⁴⁸ См. постановление Верховного Суда Российской Федерации от 04.06.2021 № 13-АД21-5-К2.

⁴⁹ См. постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2021 № 16-3249/2021.

В обзоре судебной практики № 1(2022), утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 1 июня 2022 г. (п. 40), обращено внимание на важность установления, чем непосредственно юридическое лицо, в отношении которого принимается решение о прекращении производства по делу об административном правонарушении на основании части 5 статьи 19.28 КоАП РФ, способствовало выявлению правонарушения, проведению административного расследования и (или) выявлению, раскрытию и расследованию преступления, связанного с данным правонарушением.

Поводом к этому стала отмена Верховным Судом Российской Федерации решения мирового судьи о прекращении дела об административном правонарушении (с которым согласились иные вышестоящие судебные инстанции). Отмечено, что поводом к возбуждению уголовного дела послужил рапорт об обнаружении признаков преступления, а основанием – данные, содержащиеся в материалах оперативно-разыскной деятельности, то есть основная информация об обстоятельствах совершения преступления на момент возбуждения уголовного дела органу предварительного следствия уже была известна, целью явки с повинной служило смягчение уголовной ответственности, а не выявление правонарушения. Вместе с тем данные обстоятельства мировым судьей не исследованы и не оценены. Мировым судьей не была установлена совокупность действий лица, способствовавших выявлению, раскрытию и расследованию преступления, связанного с данным административным правонарушением, в материалах дела отсутствовали доказательства того, что обществом были предприняты действия, направленные на выявление, раскрытие и расследование преступления, связанного с данным делом об административном правонарушении.

Таким образом, можно сделать вывод о сформировавшейся устойчивой практике привлечения организаций к административной ответственности за незаконное вознаграждение в их интересах. Передача, а также обещание и предложение незаконного вознаграждения даже в небольшом размере (в том числе в натуральной форме) влечет для компании наложение штрафа в размере не менее 1 млн рублей и запрет на участие в течение двух лет в государственных и му-

ниципальных закупках. Для недопущения таких неблагоприятных последствий руководителям организаций необходимо принимать все зависящие от них меры профилактики коррупционных правонарушений, сведения о которых приведены в разделе 1.1 настоящего пособия. Если же факт передачи незаконного вознаграждения в интересах компании состоялся, необходимо реализовать комплекс действенных мероприятий в целях оказания помощи правоохранительным органам в расследовании, чтобы имелись законные основания освобождения юридического лица от административной ответственности в соответствии с частью 5 статьи 19.28 КоАП РФ.

Вопросы для самопроверки к разделу 1.2

1. Какое правонарушение регулируется статьей 19.28 КоАП РФ?

- а) Незаконная предпринимательская деятельность.
- б) Коммерческий подкуп.
- в) Незаконное вознаграждение от имени юридического лица.
- г) Нарушение трудового законодательства.

2. Что понимается под незаконным вознаграждением в контексте статьи 19.28 КоАП РФ?

- а) Денежное вознаграждение в крупном размере.
- б) Денежное вознаграждение в любом размере.
- в) Имущество.
- г) Передача автотранспорта во временное пользование.
- д) Услуги консультативного характера.

3. Какими могут быть последствия привлечения организации к ответственности по статье 19.28 КоАП РФ?

- а) Штраф.
- б) Запрет на ведение бизнеса в Российской Федерации.
- в) Временный запрет на участие в государственных закупках.
- г) Арест имущества.
- д) Аннулирование учредительных документов.

Рекомендуемая литература к разделу 1.2

Основная

Дмитрикова Е. А., Сасыкин К. Ю. «Круговая порука», или проблематика применения статьи 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Наука. Общество. Государство. 2022. Т. 10. № 3(39). С. 33-43.

Зиотдинова А. Ю., Пономарев А. В. Производство по делам об административных правонарушениях, связанных с коррупцией. Modern Science. 2021. № 4-3. С. 242-247.

Смирнов С. И. Привлечение юридического лица к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ: основания, правовые последствия и превентивные меры. Вестник Евразийской академии административных наук. 2023. № 2(63). С. 61-67.

Техов Д. А. Прокурорский надзор за исполнением законодательства при взыскании штрафов с юридических лиц, привлеченных к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ. Правовое обеспечение деятельности вооруженных сил Российской Федерации: опыт, проблемы и перспективы. 2023. С. 197-203.

Дополнительная

Автухович А. П., Пономарев А. В. Особенности административной ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица. Modern Science. 2021. № 6-1. С. 197-200.

Лазарев А. В. Условия освобождения от административной ответственности по ст. 19.28 КоАП. Законность. 2021. № 10. С. 14-16.

Макаров Д. Р. Особенности административной ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица. Актуальные исследования. 2021. № 47(74). С. 80-82.

Сморчкова Л. Н. Административно-правовая ответственность организаций как средство противодействия коррупции. Современная наука. 2021. № 6. С. 39-43.

Сухаренко А. Н. Административная ответственность организаций за подкуп должностных лиц: правоприменительный аспект. Безопасность бизнеса. 2021. № 4. С. 39-44.

1.3. Статья 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: практика правоприменения

Действующее законодательство устанавливает ограничения на трудоустройство бывших государственных и муниципальных служащих. Делается это по ряду причин. Во-первых, перспектива будущего выгодного трудоустройства не должна влиять на беспристрастность служащего и препятствовать должному исполнению им обязанностей в отношении потенциального работодателя. Во-вторых, организации не должны использовать привлечение на работу бывших государственных служащих для укрепления неформальных связей с регулирующими органами или для получения доступа к служебной информации.

Статья 12 Федерального закона № 273-ФЗ и статья 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) запрещают бывшему государственному (муниципальному) служащему в течение 2 лет после увольнения со службы работать в организации, в отношении которой он ранее осуществлял функции государственного (муниципального) управления. Бывший служащий может устроиться на работу в такую организацию только с согласия комиссии по урегулированию конфликта интересов того органа, в котором он ранее замещал должность. Ограничение касается 1) любой работы по трудовому договору вне зависимости от его срока и размера предусмотренного им вознаграждения и 2) работы (предоставления услуг) по гражданско-правовому договору, стоимость которой составляет более 100 000 рублей в месяц.

Важно, что ограничение распространяется не на всех бывших служащих, а только на тех, чьи должности были включены в перечень должностей, на которые распространяется обязанность представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее – сведения о доходах). При этом данная норма не затрагивает работников любых организаций, в том числе созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами, даже если на таких работников была возложена обязанность представлять сведения о доходах⁵⁰.

⁵⁰ Жубрин Р.В., Ильяков А.Д. Правовые проблемы применения статьи 19.29 КоАП.

Бывший государственный (муниципальный) служащий, на которого распространяется действие статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ обязан при трудоустройстве сообщить новому работодателю о своем последнем месте службы.

В целях реализации указанного ограничения закон возложил определенные обязанности и на организацию, принявшую на работу бывшего государственного (муниципального) служащего (далее – организация-работодатель). В соответствии с теми же статьями Федерального закона № 273-ФЗ и ТК РФ, организация-работодатель обязана сообщить о заключении трудового (или соответствующего указанным критериям гражданско-правового договора) с бывшим служащим по последнему месту его службы. Сообщать требуется о приеме на работу любых бывших государственных (муниципальных) служащих, а не только тех, кто выполнял в отношении организации функции государственного (муниципального) управления⁵¹.

Порядок направления в государственный (муниципальный) орган указанного сообщения и его содержание установлены Постановлением Правительства РФ⁵². Сообщение должно быть направлено в письменной форме на бланке организации за подписью ее руководителя *или уполномоченного лица, подписавшего трудовой (гражданско-правовой) договор с бывшим служащим*. Подпись заверяется печатью организации или кадровой службы (при наличии).

Сообщение направляется в течение 10 дней со дня заключения договора. В соответствии с позицией Пленума Верховного Суда РФ, десятидневный срок для направления сообщения исчисляется в календарных днях и начинается со дня, следующего за днем заключения договора либо фактического допущения бывшего служащего к работе

Законность. 2021. № 8. С. 3-6

⁵¹ Эта позиция нашла отражение в п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 № 46 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судьями дел о привлечении к административной ответственности по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»

⁵² Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации».

с ведома или по поручению работодателя. В случае если последний день срока исполнения указанной обязанности приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Если на момент заключения трудового (гражданско-правового) договора с бывшим служащим государственный (муниципальный) орган, в котором данное лицо ранее проходило службу, реорганизован или упразднен, сообщение направляется в государственный (муниципальный) орган, который осуществляет функции реорганизованного (упраздненного) органа. В случае когда функции реорганизованного (упраздненного) государственного (муниципального) органа распределены между несколькими государственными (муниципальными) органами, допустимо направление соответствующих сведений в любой государственный (муниципальный) орган, который осуществляет функции реорганизованного (упраздненного) органа.

В сообщении должны быть указаны фамилия, имя, отчество (при наличии) и дата рождения бывшего служащего, должность государственной (муниципальной) службы, которую он ранее замещал, наименование организации-работодателя. Для трудового договора также указываются дата и номер приказа (иного решения), согласно которому бывший служащий принят на работу, дата заключения и срок трудового договора, наименование должности, на которую принят бывший служащий, и название соответствующего структурного подразделения, а также краткое описание его новых должностных обязанностей. Для гражданско-правового договора указываются его дата и номер, срок, предмет с кратким описанием выполняемой работы (предоставляемой услуги) и ее результата и размер вознаграждения бывшего служащего.

Обязанность направить сообщение возникает у работодателя при заключении с бывшим государственным (муниципальным) служащим трудового договора вне зависимости от размера предусмотренной им заработной платы. Содержащаяся в законе ссылка на вознаграждение в размере ста тысяч рублей относится исключительно к гражданско-правовым договорам. При заключении гражданско-правового договора работодатель обязан направить соответствующее

сообщение, если стоимость выполняемых работ (оказываемых услуг) по такому договору превышает сто тысяч рублей в месяц либо если указанный договор заключен на срок менее месяца, но стоимость выполняемых работ также превышает сто тысяч рублей.

Если бывший государственный (муниципальный) служащий при устройстве на работу не выполнил требования ст. 12 Федерального закона № 273-ФЗ и ст. 64.1 ТК РФ, договор с ним должен быть прекращен. Это в первую очередь относится к следующим ситуациям:

— бывший государственный (муниципальный) служащий, устроившийся на работу в организацию, был обязан обратиться в комиссию по урегулированию конфликту интересов для получения согласия на трудоустройство, но не сделал этого;

— бывший государственный (муниципальный) служащий, устроившийся на работу в организацию, обратился в комиссию по урегулированию конфликту интересов, но не получил согласия на трудоустройство;

— бывший государственный (муниципальный) служащий, устроившийся на работу в организацию, не сообщил работодателю сведения о последнем месте своей службы или сообщил ложные сведения.

Основанием для прекращения договора с бывшим служащим, который поступил на работу в организацию, не получив необходимого согласия комиссии по урегулированию конфликта интересов, может быть п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ – возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключаяющих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Ненаправление организацией сообщения о заключении трудового (гражданско-правового) договора с бывшим служащим является правонарушением и влечет применение мер административной ответственности, предусмотренных статьей 19.29 КоАП РФ «Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего». Данная статья предусматривает наказание в форме административ-

ного штрафа и для организации, и для ее должностных лиц. Для юридического лица размер штрафа составляет от ста тысяч до пятисот тысяч рублей. Для должностного лица – от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. По решению суда штраф может быть назначен ниже указанных нижних пределов.

Возбуждение административных дел по ст. 19.29 КоАП РФ относится к исключительной компетенции прокурора, срок давности по ним составляет 6 лет. Информацию о совершении организацией указанного правонарушения прокурор может получить различными способами. Например, при проверке государственного органа (органа местного самоуправления) прокурор может запросить список уволенных государственных (муниципальных) служащих, а затем направить в Социальный фонд России или налоговые органы запрос об организациях, выступающих налоговыми агентами в отношении этих бывших служащих.

Статья 19.29 КоАП РФ получила широкое использование: ежегодно к ответственности по ней привлекаются тысячи физических и юридических лиц, в связи ее применением сформировалась обширная судебная практика. В целях обеспечения единообразия позиций судов в 2017 году Пленум Верховного Суда РФ принял уже упоминавшееся отдельное Постановление. Анализ позиции Пленума Верховного Суда РФ и соответствующих судебных решений позволяет сформулировать ряд выводов, которые организациям полезно учитывать при приеме на работу бывших государственных (муниципальных) служащих.

Нарушениями, за которое к организации-работодателю и (или) ее должностным лицам могут быть применены меры ответственности, предусмотренные ст. 19.29 КоАП РФ, являются: 1) ненаправление сообщения о приеме на работу бывшего служащего, 2) несвоевременное направление такого сообщения, 3) направление сообщения, не соответствующего предусмотренным законодательством требованиям к его форме и содержанию. При этом, если организация направила указанное сообщение в установленном порядке, она не несет ответственности за заключение договора с бывшим служащим, не получившим необходимого согласия комиссии по урегулированию конфликта интересов. Закон не предусматривает сообщения о переводе бывшего

служащего с одной должности на другую внутри организации и о внутреннем совместительстве.

Организация, направляющая сообщение по почте, должна принять меры к тому, чтобы получить официальное подтверждение отправки соответствующего письма. В частности, для юридических лиц таким подтверждением приема регистрируемых почтовых отправлений является чек /или список по форме 103-ф со служебными отметками структурного подразделения АО «Почта России», которые передаются отправителю при приеме почтовых отправлений. Если соответствующее подтверждение у организации отсутствует, а государственный орган (орган местного самоуправления) сообщение о приеме на работу в организацию бывшего служащего не получил, организация может быть привлечена к ответственности⁵³.

Пленум Верховного Суда в своем Постановлении обращает особое внимание на то, что недопустимыми являются попытки обойти установленные законом ограничения на трудоустройство бывших государственных (муниципальных) служащих путем уклонения работодателя от оформления с бывшим служащим трудового договора. Если будет доказано, что бывший служащий был фактически допущен к работе в течение десяти или более дней с ведома или по поручению работодателя (или его уполномоченного представителя), организация и ее должностные лица могут быть привлечены к ответственности по статье 19.29 КоАП РФ.

Кроме того, в данном случае виновное лицо может быть привлечено к административной ответственности за следующие правонарушения:

— фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель (или его уполномоченный на это представитель) не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор (часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ);

— уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового догово-

⁵³ См., например, Решение № 2А-1035/2024 2А-1035/2024(2А-5055/2023;)~М-3271/2023 2А-5055/2023 М-3271/2023 от 11 января 2024 г. по делу № 2А-1035/2024, Кировский районный суд (Город Санкт-Петербург)

ра, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (часть 5 статьи 5.27 КоАП РФ).

Меры ответственности, предусмотренные ст. 19.29 КоАП РФ применяются к любым организациям, независимо от их организационно-правовой формы. Государственные и муниципальные учреждения и иные организации, созданные для выполнения задач, поставленных перед государственными органами и органами местного самоуправления, также несут ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ бывших служащих. Это подтверждается судебной практикой⁵⁴. Обязанность направлять сообщение о приеме на работу бывшего служащего не распространяется только на государственные (муниципальные) органы, в том числе в случае, когда бывший служащий трудоустраивается в данный орган на должность, не относящуюся к должностям государственной (муниципальной) службы, либо заключает с указанным органом гражданско-правовой договор.

Должностным лицом организации признается ее руководитель или иное лицо, уполномоченное на подписание трудового (гражданско-правового) договора со стороны работодателя. Сейчас во многих организациях, особенно крупных, определены работники, ответственные за направление в государственные (муниципальные) органы информации о приеме на работу бывших служащих. Часто соответствующие обязанности возлагаются на работников кадровых служб. Это полезная практика. Однако следует учитывать, что, если такое сообщение не направлено ответственным работником в установленный срок или направлено не в надлежащем порядке, нести ответственность будет не этот работник, а лицо, подписавшее трудовой (гражданско-правовой) договор с бывшим служащим.

Пример. АО «Сахаэнерго» не направило в установленный законом срок сообщение о приеме на работу бывшего муниципального служащего. Генеральный директор АО «Сахаэнерго» признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ.

⁵⁴ См., например, Решение № 12-126/2023 12-8/2024 от 19 января 2024 г. по делу № 12-126/2023, Кызылский районный суд (Республика Тыва)

Обжалуя соответствующее постановление мирового судьи, генеральный директор АО «Сахаэнерго» указал, что оформление трудовых договоров и других документов, связанных с трудоустройством, а равно и направление уведомления (информации) о заключении трудового договора с бывшим государственным служащим не входит в должностные обязанности генерального директора. Выполнение данных функций возложено на сотрудников Управления по работе с персоналом.

Суд не счел эти доводы обоснованными, обратив внимание на то, что трудовой договор с бывшим муниципальным служащим и приказ о приеме его на работу были подписаны генеральным директором АО «Сахаэнерго». Таким образом, для целей применения ст. 19.29 КоАП РФ именно генеральный директор, а не сотрудник кадрового подразделения признается должностным лицом⁵⁵.

Признание должностного лица организации виновным в совершении правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ, не освобождает от ответственности саму организацию. И наоборот: привлечение организации к ответственности не означает, что санкции не могут быть применены к ее должностным лицам.

Пример. *АО Тяжмаш приняло на работу бывшего оперуполномоченного отдела уголовного розыска отдела полиции. Трудовой договор подписала заместитель директора по персоналу – начальник отдела кадрового делопроизводства. Организация не направила сообщение о приеме на работу бывшего государственного служащего по последнему месту его службы. Решением мирового суда заместитель директора по персоналу – начальник отдела кадрового делопроизводства была привлечена к ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ.*

Позднее к ответственности была привлечена и сама организация. При этом мировой суд, а затем и суд общей юрисдикции признали несостоятельными доводы АО Тяжмаш о том, что юридическое лицо не подлежит привлечению к административной ответственности, если за совершение соответствующего правонарушения уже наказано должностное лицо этой организации⁵⁶.

⁵⁵ Решение № 12-1406/2023 12-71/2024 от 15 января 2024 г. по делу № 12-1406/2023, Якутский городской суд (Республика Саха (Якутия))

⁵⁶ Решение № 12-157/2023 12-4/2024 от 29 января 2024 г. по делу № 12-157/2023, Сыз-

Предусмотренные статьей 19.29 КоАП РФ меры ответственности могут быть применены и к иным гражданам, не являющимся должностными лицами организаций. Штраф в этом случае составляет от двух тысяч до четырех тысяч рублей. К таким гражданам могут быть отнесены занимающиеся частной практикой нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и другие лица, занимающиеся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой.

Что касается индивидуальных предпринимателей, то они, в соответствии с примечанием к статье 2.4 КоАП РФ, несут ответственность за правонарушение, предусмотренное статьей 19.29 КоАП РФ, как должностные лица.

Пример. *Индивидуальный предприниматель приняла на должность продавца бывшую муниципальную служащую, заключив с ней трудовой договор. Индивидуальный предприниматель была привлечена к ответственности по статье 19.29 КоАП РФ и оштрафована на двадцать тысяч рублей⁵⁷.*

В ряде случаев организация (и ее должностные лица), не направившая сообщение о приеме на работу бывшего служащего, не привлекается к ответственности по статье 19.29 КоАП РФ. Здесь выделяются два типа ситуаций.

1) Закон не требует от организации перед направлением сообщения выяснять, распространялись ли на должность, которую ранее занимал принятый на работу бывший служащий, ограничения на последующее трудоустройство, т. е. была ли она включена в соответствующий перечень должностей. Однако если в период прохождения бывшим служащим государственной (муниципальной) службы замещаемая им должность не была включена в перечни либо была исключена из них к дате заключения трудового (гражданско-правового) договора, организация, не уведомившая о приеме на работу такого служащего, не может быть признана виновной в несоблюдении требований статьи 19.29 КоАП РФ⁵⁸.

ранский городской суд (Самарская область)

⁵⁷ Решение № 12-1/2024 12-37/2023 от 9 января 2024 г. по делу № 12-1/2024, Октябрьский районный суд (Пермский край)

⁵⁸ Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.11.2017 № 46

2) Бывший служащий, ранее замещавший должность, на которую распространяются ограничения на последующее трудоустройство, обязан в установленных законом случаях уведомлять организацию-работодателя о последнем месте своей службы. Однако, если он этого не сделал (например, скрыл этот факт, представив ложную информацию в кадровой анкете и заявив, что трудовая книжка им утеряна), организация не обязана самостоятельно выяснять, проходило ли принимаемое на работу лицо в течение последних лет службу в государственных органах (органах местного самоуправления). Организация, не располагавшая информацией о том, что работник, с которым был заключен трудовой (гражданско-правовой) договор, является бывшим государственным (муниципальным) служащим, не может быть привлечена к ответственности по статье 19.29 КоАП РФ⁵⁹.

Однако, если из документов, представленных работником при оформлении трудового (гражданско-правового) договора (трудовая книжка, документы воинского учета, военный билет, кадровая или иная анкета, автобиография), следует, что он является бывшим государственным (муниципальным) служащим и с момента его увольнения со службы прошло менее двух лет, организация не сможет сослаться на отсутствие необходимой информации. Также организация не может рассчитывать на неприменение к ней ответственности по статье 19.29 КоАП РФ, если ее руководитель не мог не знать, что принимаемое на работу лиц, ранее являлось государственным (муниципальным) служащим: например, если это лицо не позднее двух лет назад осуществляло в организации мероприятия государственного контроля (надзора).

Пример. *Постановлением мирового судьи, оставленным без изменения решением судьи районного суда и постановлением заместителя председателя городского суда, генеральный директор организации П. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ.*

Организацией был заключен трудовой договор с И. (ранее проходившим службу в органах внутренних дел Российской Федерации), в соответствии с которым последний принят на должность заместителя

⁵⁹ П. 12 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.11.2017 № 46

генерального директора по безопасности. Организация не сообщила своевременно о заключении данного договора представителю нанимателя (работодателю) государственного служащего по последнему месту его службы.

Однако производство по данному делу об административном правонарушении было прекращено постановлением судьи Верховного Суда РФ, поскольку у работодателя на момент трудоустройства И. не имелось сведений о том, что он ранее замещал должность государственной службы, включенную в установленный нормативными правовыми актами перечень ⁶⁰.

Вопросы для самопроверки к разделу 1.3

1. Ограничения на трудоустройство бывших государственных служащих:

- а) Действуют в течение двух лет после увольнения со службы.
- б) Распространяются на всех бывших государственных служащих без исключений.
- в) Касаются работы по трудовому договору, независимо от срока и размера вознаграждения.
- г) Касаются работы по гражданско-правовому договору, если стоимость услуг превышает 100 000 рублей в месяц.

2. Согласно статье 12 Федерального закона № 273-ФЗ и статье 64.1 ТК РФ, при каких условиях бывший государственный служащий может быть принят на работу в организацию, в отношении которой он ранее осуществлял функции государственного управления?

- а) Без каких-либо ограничений.
- б) С согласия комиссии по урегулированию конфликта интересов.
- в) Через пять лет после увольнения.
- г) Если заработная плата не превышает 100 000 рублей в месяц.

3. За что организация может понести ответственность в соответствии со статьей 19.29 КоАП?

⁶⁰ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2019) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 25.12.2019)

- а) За трудоустройство бывшего государственного служащего.
- б) За несообщение о трудоустройстве бывшего государственного служащего.
- в) За несообщение о трудоустройстве отдельных категорий бывших государственных служащих.
- г) За несвоевременное уведомление о трудоустройстве бывшего государственного служащего.

Рекомендуемая литература к разделу 1.3

Основная

Абезин Д. А., Мохов А. Ю. Особенности правового регулирования приема на работу бывшего государственного и муниципального служащего в системе мер противодействия коррупции. Журнал юридических исследований. 2021. Т. 6. № 4. С. 44-50.

Дмитрикова Е. А. Практика привлечения юридических лиц к административной ответственности за незаконное привлечение к трудовой деятельности бывших государственных или муниципальных служащих. Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2019. № 1. С. 109-115.

Машитлов Э. Х., Машитлов А. С. К вопросу о привлечении к ответственности за правонарушение коррупционной направленности, предусмотренное статьей 19.29 КоАП РФ. Российское право онлайн. 2023. № 1. С. 53-58.

Романова К. Э., Фоменков А. А. Административная ответственность за коррупцию: к вопросу о правоприменительной практике ст. 19.29 КоАП РФ в Нижегородской области в 2019-2020 годах. Организация противодействия коррупции на региональном уровне: опыт, состояние, перспективы – Сборник материалов второй научно-практической конференции. 2021. С. 202-207.

Дополнительная

Жубрин Р. В., Ильяков А. Д. Правовые проблемы применения ст. 19.29 КоАП. Законность. 2021. № 8(1042). С. 3-6.

Иванова Н. А., Абезин Д. А. К вопросу об эффективности применения мер административной ответственности к государственным

служащим при заключении трудового или гражданско-правового договора. Право и практика. 2021. № 4. С. 76-79.

1.4. Требования в сфере противодействия коррупции к организациям с государственным участием и их работникам

Помимо рассмотренных выше требований законодательства, применимых ко всем организациям, вне зависимости от их организационно-правовой формы, на определенные типы организаций с государственным участием и их работников закон налагает дополнительные, более жесткие антикоррупционные требования, как правило, аналогичные тем, которые установлены для государственных служащих.

1. Первая категория таких организаций – *государственные корпорации, публично-правовые компании, государственные компании (далее обобщенно именуемые госкорпорациями)*.

Антикоррупционные стандарты для госкорпораций предусмотрены, в частности, отдельной статьей 349.1 ТК РФ, принятым в развитие данной статьи Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 августа 2012 г. № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций, государственных компаний и публично-правовых компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление № 841), а также некоторыми статьями Федерального закона №273-ФЗ.

ТК РФ и Постановление № 841 предусматривают распространение на *всех работников госкорпораций* лишь очень ограниченного круга антикоррупционных стандартов, а именно:

— запрета использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущество госкорпорации, а также передавать его иным лицам;

— запрета разглашать или использовать сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Одновременно в соответствии со статьями 10, 11.1 и 12.3 Федерального закона № 273-ФЗ *на всех работников госкорпораций* распространяются требования:

- уведомлять об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- передавать принадлежащие им ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в случае, если владение ими приводит или может привести к конфликту интересов.

Остальные предусмотренные ТК РФ и Постановлением № 841 антикоррупционные стандарты⁶¹ распространяются только на работников госкорпораций, *замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, или должности, включенные в специальный перечень, утверждаемый госкорпорацией, включая:*

- обязанность представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей⁶². Следует также учитывать, что на работников госкорпораций,

⁶¹ Следует отметить, что данными нормативными правовыми и подзаконными актами предусмотрены некоторые иные стандарты, прямо не связанные с противодействием коррупции, и в этой связи не рассматриваемые в данном разделе (например, запрет заниматься без письменного разрешения работодателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан, лиц без гражданства или запрет создавать в госкомпании структуры политических партий, других общественных объединений).

⁶² Одновременно локальными актами госкомпании могут быть предусмотрены дополнительные требования, касающиеся представления сведений о доходах, расходах отдельными категориями работников – например, в Госкорпорации «Росатом» утвержден перечень руководящих должностей, на которые распространяется обязанность предоставлять более детальные сведения о доходах в отношении более широкого круга род-

обязанных представлять сведения о доходах, расходах, распространяются положения Федерального закона от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»;

— обязанность сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта;

— запрет участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации, за исключением участия с согласия высшего органа управления госкорпорации;

— запрет осуществлять предпринимательскую деятельность;

— запрет быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в госкорпорации, за исключением осуществления такой деятельности с согласия высшего органа управления госкорпорации;

— запрет получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от иных юридических лиц, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения).

Кроме того, согласно статье 7.1 Федерального закона № 273-ФЗ и статьей 349.1 ТК РФ, на работников госкорпораций, замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, а также должности, осуществление полномочий по которым предусматривает участие в подготовке решений, затрагивающих вопросы суверенитета и национальной безопасности Российской Федерации, и которые включены в специальные перечни госкорпораций, их супругов и несовершеннолетних детей распространяется 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.

Одновременно статья 12.4 Федерального закона № 273-ФЗ предполагает распространение всех ограничений, запретов и обязанностей, ст. 12.4 ственников (совершеннолетних детей, братьев и сестер, родителей).

установленных для государственных служащих, *на любых работников госкорпораций*, без какого-либо разделения на категории, *но с учетом особенностей, обусловленных их правовым статусом*. Из-за существующего очевидного противоречия между положениями указанной статьи и перечисленными выше нормами в правоприменительной практике, как правило, используется подход, предполагающий, что на работников госкорпораций распространяются антикоррупционные стандарты, прямо прописанные для этой категории в Федеральном законе № 273-ФЗ, статье 349.1 ТК РФ и Постановлении № 841⁶³.

2. Вторая категория организаций с государственным участием – *государственные внебюджетные фонды⁶⁴ и иные организации, созданные на основании федеральных законов*.

На работников таких организаций распространяются требования тех же статей Федерального закона № 273-ФЗ, а также отдельная статья 349.2 ТК РФ и изданное в ее развитие Постановление Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» (далее – Постановление № 568).

Согласно положениям ТК РФ и Постановления № 568, ни один из предусмотренных в них антикоррупционных стандартов не распространяется на всех работников внебюджетных фондов и иных организаций, созданных на основании федеральных законов. В то же время согласно статьям 10, 11.1 и 12.3 Федерального закона № 273-ФЗ на всех работников таких организаций распространяются те же требования в части предупреждения и урегулирования конфликта интересов, уведомления об обращении в целях склонения к коррупции, передачи ценных бумаг в доверительное управление, что и на всех работников госкорпораций.

⁶³ Указанное верно и для иных категорий организаций с государственным участием, которые будут рассматриваться далее – с поправкой на применимые к их работникам статьи ТК РФ и подзаконные акты.

⁶⁴ Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Что касается работников, замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, или должности, включенные в специальный перечень, то, в отличие от замещающих такие должности работников госкорпораций, к ним не применяются запреты на участие в деятельности органов управления и контроля коммерческих организаций, осуществление предпринимательской деятельности и выступление в качестве поверенного или представителя по делам третьих лиц в организации, но установлены:

— обязанность уведомлять работодателя (его представителя) о получении подарка и передавать указанный подарок, стоимость которого превышает 3 тыс. рублей, по акту, соответственно, в фонд или иную организацию с сохранением возможности его выкупа;

— запрет осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником соответствующего фонда или иной организации, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Одновременно на работников таких организаций, замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, а также должности, осуществление полномочий по которым предусматривает участие в подготовке решений, затрагивающих вопросы суверенитета и национальной безопасности Российской Федерации, и которые включены в специальные перечни, распространяются те же требования в части запрета открывать и иметь иностранные счета (вклады), что и для работников госкорпораций.

3. Третья категория – организации, созданные для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (далее – подведомственные организации).

Антикоррупционные стандарты для работников подведомственных организаций установлены статьей 349.2 ТК РФ, Постановлением № 568 и статьями 7.1, 10, 11.1, 12.2, 12.3, 12.4 Федерального закона № 273-ФЗ.

Согласно статье 12.3 Федерального закона № 273-ФЗ *на всех работников* таких организаций распространяется только требование передавать принадлежащие им ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в случае, если владение ими приводит или может привести к конфликту интересов.

Статья 11.1 предполагает применение установленных ею стандартов к работникам, замещающим *отдельные должности* на основании трудового договора в подведомственных организациях. При этом данной статьей уточнений о том, что представляют из себя «отдельные должности», не приводится. Однако согласно статье 10 Федерального закона № 273-ФЗ, на которую, в частности, ссылается статья 11.1, обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта установлена для работников, замещающих в подведомственных организациях *отдельные должности, включенные в перечни*, установленные соответствующими федеральными государственными органами. В таком случае в совокупности со статьей 349.2 ТК РФ и Постановлением № 568 на работников подведомственных организаций, замещающих *должности, включенные в перечни*, распространяются те же стандарты, что и на аналогичную категорию работников внебюджетных фондов и иных организаций, созданных на основании федеральных законов. А на работников подведомственных организаций, замещающих в них *отдельные должности на основании трудового договора*, осуществление полномочий по которым предусматривает участие в подготовке решений, *затрагивающих вопросы суверенитета* и национальной безопасности Российской Федерации, и которые *включены в перечни*, установленные такими организациями – те же требования статьи 7.1 Федерального закона № 273 о запрете открывать и иметь иностранные счета (вклады).

Пример 1. *Работник занимала должность юрисконсульта административно-управленческого подразделения ФГБУ. В суде находилось дело по иску ФГБУ к АО о признании мнимой сделки недействительной. Работник подготовила и предоставила для АО исковое заявление, подготовила и подписала для АО встречное исковое заявление. К работнику было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора*

за то, что она приняла на себя обязательства по предоставлению и защите интересов контрагента и противоположной стороны в арбитражном суде по спору о взыскании значительной денежной суммы, в связи с чем возник конфликт интересов и работник совершала действия вопреки интересам своего работодателя, о чем не сообщила своему работодателю⁶⁵.

Одновременно Постановление № 568 предусматривает распространение запрета на замещение должности в случае близкого родства или свойства на работников, замещающих должности *руководителей, главных бухгалтеров и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий*, в подведомственных организациях определенных организационно-правовых форм – федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных университетов, федеральных государственных научных учреждений, федеральных государственных предприятий, федеральных казенных предприятий.

Пример 2. *Работник занимал должность начальника пожарной части (ФГБУ). В пожарной части на должности диспетчера работала его супруга. Работник был уволен в связи с неприятием мер по устранению конфликта интересов, стороной которого он являлся⁶⁶.*

Следует отметить, что согласно статье 12.2 Федерального закона № 273-ФЗ на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в подведомственных организациях, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные для федеральных государственных служащих, проходящих службу в соответствующих федеральных государственных органах, в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами федеральных государственных органов. Хотя при таком широком подходе теоретически ко всем работникам подведомственных организаций могут применяться любые стандарты, установленные для государственных служащих, если это предусмотрено локальными актами федеральных государственных органов, на практике органы, как правило, предусматривают распространение на работников подведомственных организаций ограничений, запретов и обязанностей, предусмотренных

65 Решение Мытищинского городского суда Московской области от 4 августа 2020 г. по делу № 2-4110/2020.

66 Решение Арсеньевского городского суда Приморского края от 21 августа 2019 г. по делу № 2-850/2019

Постановлением № 568⁶⁷, в соответствии с которым антикоррупционные стандарты распространяются на работников, должности которых включены в специальные перечни, утверждаемые федеральными государственными органами. Так, например, перечень организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, а также перечень соответствующих должностей в таких организациях определен Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2013 г. № 613⁶⁸. В частности, согласно указанному подзаконному акту, антикоррупционные стандарты распространяются на:

- руководителя (лицо, которое является единоличным исполнительным органом) организации под Правительством;
- заместителя руководителя организации под Правительством;
- главного бухгалтера организации под Правительством;
- руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера управляющей организации⁶⁹.

⁶⁷ См. например, Приказ Минэкономразвития России от 11.11.2020 № 593 «О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Минэкономразвития России, ограничений, запретов и обязанностей, установленных для федеральных государственных гражданских служащих»; Приказ Минфина России от 19.02.2018 № 28н «О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством финансов Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей»; Приказ Минобрнауки России от 26.07.2018 № 10н «О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей»; Приказ Минпросвещения России от 19.11.2021 № 851 «О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организации организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством просвещения Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей» и т. п.

⁶⁸ Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2013 г. № 613 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению».

⁶⁹ В случае, если полномочия единоличного исполнительного органа переданы управляющей организации.

4. Последняя категория – *государственные и муниципальные учреждения.*

Статья 275 ТК РФ отдельно предусматривает обязанность руководителей таких организаций ежегодно представлять сведения о доходах, расходах.

Пример 3. *Директора муниципального бюджетного учреждения Дом культуры представила в справке на супруга за 2022 г. недостоверные сведения о доходе по основному месту работы, о доходах, полученных по операциям с ценными бумагами, о процентах по долговому обязательству от АО и от ООО, не представила сведения о нежилом помещении и трех земельных участках, находящихся в собственности супруга, о ценных бумагах, принадлежащих супругу. Была уволена в связи с утратой доверия. Суд признал увольнение законным⁷⁰.*

5. Следует отметить, что организация может одновременно относиться более чем к одной из рассмотренных категорий.

Например, ГК «Росатом» является госкомпанией и организацией под Правительством, ГК «Агентство по страхованию вкладов» – госкомпанией, организацией, созданной на основании федерального закона, и организацией под Правительством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – государственным внебюджетным фондом и организацией под Правительством, ФГАУ «Российский фонд технологического развития» – подведомственной организацией Минпромторга России⁷¹ и государственным учреждением.

На работников таких организаций распространяются требования, установленные для всех применимых категорий организаций.

6. Одновременно к *работникам госкорпораций, фондов и иных организаций, созданных на основании федеральных законов, и подведомственных организаций,* на которых распространяются антикоррупционные стандарты, применяются положения статьи 13.2 Федерального закона № 273-ФЗ и пункта 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ. Соответствующую

⁷⁰ Решение Мильковского районного суда Камчатского края от 5 октября 2023 г. по делу № 2-242/2023.

⁷¹ См. приказ Минпромторга России от 10.09.2019 № 3375 «Об утверждении Перечня организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, для реализации законодательства в сфере противодействия коррупции».

щие нормы предусматривают особое основание для увольнения таких работников – *увольнение в связи с утратой доверия* в случае непринятия мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

Пример 4. *Работник замещала должность начальника хозяйственного обеспечения в региональном отделении Фонда социального страхования Российской Федерации (далее – ФСС РФ). В ее должностные обязанности входило непосредственное участие в осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд и выборе победителя закупки. По совместительству работала в двух обществах с ограниченной ответственностью, одно из которых заключило два государственных контракта с отделением ФСС РФ. Была уволена по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ⁷².*

7. Помимо антикоррупционных стандартов для работников, для некоторых категорий организаций с государственным участием предусмотрены особые требования в части принятия мер противодействия коррупции.

В частности, пунктом 23 Указа № 309 предусмотрена обязанность государственных внебюджетных фондов, государственных корпораций (компаний), иных организаций, созданных на основании федеральных законов:

— создать (определить) подразделения по профилактике корруп-

⁷² Решение Псковского городского суда Псковской области от 8 августа 2019 г. по делу № 2-2987/2019.

ционных и иных правонарушений (определить должностных лиц, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений) и установить их функции;

— сформировать комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, утвердить положения о таких комиссиях и определить их составы.

Одновременно, несмотря на то, что федеральным законодательством не предусмотрено требований в части принятия мер противодействия коррупции для иных категорий организаций с государственным участием, некоторые государственные органы могут устанавливать такие требования самостоятельно – для подведомственных организаций.

Так, Минобрнауки России приказом от 13 сентября 2024 г. № 601⁷³ предусмотрело комплекс антикоррупционных мер для высших учебных заведений, включая обязанность принятия в них:

- антикоррупционной политики;
- положения о должностном лице, ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы;
- кодекса этики и служебного поведения работников;
- положения о комиссии по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- положение о мерах по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Аналогичные требования установлены Минпромторгом России в приказе от 8 апреля 2016 г. № 1094⁷⁴, согласно которому подведомственные ему организации обязаны:

- создать структурное подразделение (назначить лицо), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- принять:
 - 1) кодекс этики и служебного поведения работников;
 - 2) методологию проведения оценки коррупционных рисков в деятельности организации;

⁷³ <https://minobrнауки.gov.ru/upload/iblock/eb7/71wex0n2hrcmjxs34a48fui8ph3sk3bx.pdf>.

⁷⁴ <https://minpromtorg.gov.ru/storage/797ced43-043d-4b4e-b72b-3d36984adbс7/ssp-documents/c7133f86-6dfa-46e9-9977-c9eb5652a8f7/0db2a8cb-3a6a-4ab7-869a-57e408fe1bf2.pdf>.

- 3) антикоррупционную политику;
- 4) положение о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов;
- 5) положение о структурном подразделении (лице), ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации;
 - обеспечить информирование работников о принятых в организации стандартах корпоративной этики и системе противодействия коррупции;
 - проводить анализ коррупционных рисков, принимать меры по их минимизации и оценивать эффективность таких мер;
 - проводить проверки совершаемых сделок на предмет наличия коррупционной составляющей.

Аналогичные дополнительные требования в части принятия мер противодействия коррупции могут устанавливаться и для иных категорий организаций, не рассматриваемых в настоящем разделе, в том числе для организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед органами власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления.

Вопросы для самопроверки к разделу 1.4

1. Какие антикоррупционные стандарты применимы ко всем работникам госкомпаний в соответствии со статьей 349.1 ТК РФ и Постановлением № 841?
 - а) Запрет разглашать служебную информацию.
 - б) Запрет участвовать в органах управления коммерческих организаций.
 - в) Запрет использовать имущество госкомпании в личных целях.
 - г) Все перечисленное.

2. В каких нормативных актах содержатся антикоррупционные стандарты, применимые к работникам организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами?
 - а) Федеральный закон № 273-ФЗ.

- б) Указ Президента № 559.
- в) ТК РФ.
- г) Постановление № 841.

3. Согласно статье 7.1 Федерального закона № 273, запрет открывать и иметь иностранные счета (вклады) действует для:

- а) Работников госкомпаний, замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.
- б) Работников госкомпаний, замещающих должности, осуществление полномочий по которым предусматривает участие в подготовке решений, затрагивающих вопросы суверенитета и национальной безопасности Российской Федерации, и которые включены в специальные перечни госкомпаний.
- в) Работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.
- г) Работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, замещающих должности, осуществление полномочий по которым предусматривает участие в подготовке решений, затрагивающих вопросы суверенитета и национальной безопасности Российской Федерации, и которые включены в специальные перечни госкомпаний.

Рекомендуемая литература к разделу 1.4

Основная

Астанин В. В. Профилактика коррупционных правонарушений в организациях, контролируемых госкорпорациями: практическое по-

собе. Холдинг АО «Вертолеты России», Государственная корпорация «Ростех». Москва: Юстицинформ. 2019. 263 с.

Организация профилактической работы по противодействию коррупции в организации: учебное пособие. Жабагинов Р. А., Апухтин М. П., Мальцева Т.В. Book Jet. 2020. 171 с.

Тюнин В. А. Проблемы реализации антикоррупционного законодательства государственными организациями, предприятиями и учреждениями. Проблемы укрепления законности и правопорядка: наука, практика, тенденции. 2017. № 10. С. 70-76.

Дополнительная

Басалаева С. П. Об обязанности работодателя принимать меры по предупреждению коррупции. Юридические исследования. 2020. № 6. С. 65-79.

Дамм И. А., Кострыкина В. В. Типология организаций в аспекте противодействия коррупции в Российской Федерации. Russian Journal of Economics and Law. 2023. Т. 17. № 2. С. 367-384.

Трунцевский Ю. В. Соблюдение организациями требований законодательства о противодействии коррупции: вопросы практики. Журнал российского права. 2019. № 2(266). С. 169-182.

Цирин А. М. Критерии распространения антикоррупционных запретов, ограничений и обязанностей, установленных в отношении государственных корпораций и компаний, на их дочерние организации. Журнал российского права. 2017. № 12(252). С. 174-181.

2. Система мер по противодействию коррупции в организациях: возможные подходы и современные практики

2.1. Оценка коррупционных рисков

Важнейшим элементом антикоррупционной политики любой организации является оценка коррупционных рисков. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Понятие коррупционных рисков в последнее время закрепились в научном и практическом юридическом обороте⁷⁵. Российские правоведы А. М. Цирин, Ю. В. Трунцевский и В. В. Севальнев справедливо отмечают, что проблема правовых рисков все еще не получила должного внимания в современной науке и, в частности, понятие коррупционного риска толкуется исследователями различно. Приводя ряд выработанных в российской науке определений данного понятия, ученые выводят на основе их общих черт следующее определение коррупционных рисков: «условия, мотивирующие и открывающие возможность вступления в коррупционные отношения»⁷⁶.

В федеральном законодательстве определение коррупционного риска не представлено. Вместе с тем оно имеется в методических рекомендациях Минтруда России.

Следует отметить, что данной теме посвящены раздел 3 Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по

⁷⁵ См., например: Левакин И. В., Шишова Ж. А. Коррупционные риски: понятие и основные подходы к их выявлению // Гражданин и право. 2009. № 11. С. 6; Крючков Р. А. Риск в праве: генезис, понятие и управление: Автореф. Дис. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2011. 27 с.; Тихомиров Ю. А., Шахрай С. М. Риск и право: науч. издание. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2012. 64 с.; Соловьев А. А., Хуршудян А. О. Комплекс мер антикоррупционной направленности в государственных и муниципальных учреждениях // Всероссийский криминологический журнал. 2020. Т. 14. № 2. С. 259 и др.

⁷⁶ См.: Цирин А. М., Трунцевский Ю. В., Севальнев В. В. Оценка коррупционных рисков в федеральных органах исполнительной власти: метод. пособие. М., 2019. С. 11–12.

предупреждению и противодействию коррупции, а также отдельные документы Минтруда России: Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации и Методические рекомендации по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд⁷⁷.

В соответствии с Рекомендациями по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации коррупционный риск – это возможность совершения работником организации, а также иными лицами от имени или в интересах организации коррупционного правонарушения, а оценка коррупционных рисков – общий процесс идентификации, анализа и ранжирования коррупционных рисков.

В целях рационального использования ограниченных кадровых, финансовых и иных ресурсов оценку коррупционных рисков в организации целесообразно проводить не в отношении всех направлений деятельности одновременно, а последовательно в отношении отдельных бизнес-процессов.

Начинать оценку рекомендуется с потенциально наиболее коррупционноемких направлений деятельности и бизнес-процессов организации, основными критериями при определении которых могут быть следующие:

- суть бизнес-процесса, предполагающая наличие лиц, стремящихся получить выгоду (преимущество), распределяемое организацией и (или) ее отдельными работниками;
- взаимодействие в рамках бизнес-процесса с представителями государственных (муниципальных) органов, государственных корпораций (компаний), организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами;
- наличие лиц, заинтересованных в получении недоступной им информации, которой обладают работники организации;
- наличие сведений о распространенности коррупционных правонарушений при реализации бизнес-процесса в организации в прошлом или аналогичных бизнес-процессов в других организациях.

⁷⁷ Все названные рекомендации опубликованы на официальном сайте Минтруда России: <https://rosmintrud.ru>.

Как показывает практика, к числу направлений деятельности, потенциально связанных с наиболее высокими коррупционными рисками, в первую очередь относятся:

- закупка товаров и услуг для нужд организации;
- получение и сдача в аренду имущества;
- реализация имущества, в том числе непрофильных активов;
- любые функции, предполагающие финансирование организацией деятельности физических и юридических лиц (например, предоставление кредитов, спонсорской помощи и т. д.);
- процессы управления персоналом организации, в частности, при распределении фондов оплаты труда и принятии решений о премировании работников;
- участие организации в государственных (муниципальных) закупках и закупках, проводимых иными организациями;
- бизнес-процессы, предполагающие взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные, разрешительные, регистрационные функции по распределению бюджетных ассигнований, субсидий, а также ограниченных ресурсов (квот, земельных участков и т. п.).

Разработанные Минтрудом России Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации содержат подробное описание этапов этой работы. В соответствии с обозначенным документом процедура оценки коррупционных рисков включает:

- подготовительный этап: принятие решения о проведении оценки коррупционных рисков, определение методики и плана проведения оценки, назначение лиц, ответственных за проведение оценки, определение полномочий и обязанностей работников организации в связи с проведением оценки, составление перечня и подготовка необходимых документов;
- этап описания бизнес-процессов: представление всех направлений деятельности организации в форме бизнес-процессов, описание подпроцессов, составляющих каждый бизнес-процесс;
- этап идентификации коррупционных рисков: выделение в каждом анализируемом бизнес-процессе критических точек и общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке;

— этап анализа коррупционных рисков: подготовка детального формализованного описания возможных способов совершения коррупционного правонарушения в критической точке («коррупционных схем») и формирование перечня должностей работников организации, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного правонарушения в критической точке;

— этап ранжирования коррупционных рисков: 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;

— этап разработки мер по минимизации коррупционных рисков: подготовка предложений по минимизации всех или наиболее существенных идентифицированных коррупционных рисков;

— этап оформления, согласования и утверждения результатов оценки коррупционных рисков: формирование и представление на утверждение руководителю организации реестра (матрицы) коррупционных рисков организации и перечня должностей, связанных с коррупционными рисками.

Особенности проведения каждого из этих этапов детально расписаны в разделах 5–11 Рекомендаций.

В них, в частности, отмечается, что оценка должна проводиться согласно утвержденной методике, при этом, если методика уже применялась ранее, ее актуальность должна быть пересмотрена и при необходимости обновлена. Решение о проведении оценки принимается руководителем организации и оформляется приказом, которым определяются ответственное подразделение или лица, которые будут заниматься оценкой. Оценка может быть поручена различным субъектам: подразделению по предупреждению коррупции, владельцам бизнес-процессов, внешним экспертам или специально созданной рабочей группе – каждый подход имеет свои преимущества и недостатки. Возможно формирование рабочей группы из числа представителей различных подразделений, включая тех, кто отвечает за предупреждение коррупции, владельцев бизнес-процессов, внешних

экспертов, и при необходимости представителей других подразделений (например, внутреннего аудита). Руководство группой желательно поручить заместителю руководителя организации.

Рекомендуется заранее собрать документы, которые содержат информацию, необходимую для проведения оценки, включая устав организации, должностные инструкции, результаты внутреннего аудита и др. Целесообразно разработать календарный план оценки, который включает этапы проведения оценки, сроки реализации, перечень необходимых документов и график встреч. Приказом должна быть закреплена обязанность всех структурных подразделений содействовать проведению оценки, включая предоставление необходимых документов. Перед началом оценки рекомендуется провести совещание с участием руководителя организации и руководителей подразделений, которые будут вовлечены в оценку.

Далее проводится описание бизнес-процессов для того, чтобы понять, как на практике реализуются направления деятельности, выбранные для оценки коррупционных рисков. По итогам анализа внутренних документов (устав, должностные инструкции, результаты внутреннего аудита) рекомендуется подробно описать последовательность действий и взаимодействия между структурными подразделениями и сотрудниками организации, направленные на реализацию каждого бизнес-процесса, причем как в текстовой, так и в графической форме (например, в виде карты бизнес-процессов). Также рекомендуется провести анализ внешней среды, в которой функционирует организация, включая характеристику контрагентов, конкурентов и взаимодействие с государственными органами. На этом этапе возможно проведение интервью с представителями ключевых подразделений, а также с подразделениями, ответственными за контрольные функции, для более полного понимания реальной практики выполнения бизнес-процессов.

После этого в бизнес-процессах организации следует выявить так называемые критические точки, то есть подпроцессы, где существует возможность злоупотребления полномочиями для получения выгоды. В последующем каждая критическая точка анализируется на предмет коррупционного риска: выявляются коррупционные схемы,

то есть вероятные сценарии злоупотребления полномочиями. При этом описываются должности работников, которые могут быть вовлечены в коррупционные схемы, рассматриваются методы обхода существующих механизмов внутреннего контроля.

Все выявленные коррупционные риски целесообразно ранжировать, определив их значимость на основе вероятности реализации и потенциального ущерба. В этих целях используются как качественные, так и количественные методы оценки рисков, выделяются коррупциогенные факторы, влияющие на вероятность реализации риска, такие как значительная материальная выгода или простота коррупционной схемы. По итогам все риски классифицируются как критические, существенные или незначительные.

В качестве следующего этапа предлагается приступить к разработке и внедрению мер по минимизации выявленных коррупционных рисков в организации. В этой работе необходимо исходить из следующего:

- для каждой выявленной критической точки должны быть определены конкретные меры по снижению соответствующих коррупционных рисков;
- меры должны учитывать предполагаемые затраты и ресурсы, необходимые для их реализации;
- если ресурсы ограничены, приоритет отдается мерам, направленным на минимизацию критических и существенных рисков;
- меры должны быть четко сформулированы, с определением желаемого результата, сроков выполнения и ответственных лиц;
- реализация мер должна быть подтверждена документально, а их эффективность – мониториться и оцениваться.

Выделяется 3 типа мер, которые могут быть приняты:

- 1) организационные меры: регламентация и автоматизация бизнес-процессов, исключение ситуаций, когда решения принимаются единолично;
- 2) контрольные меры: усиление мониторинга, автоматизация контроля, выявление и урегулирование конфликтов интересов;
- 3) информационные и образовательные меры: обучение сотрудников, информирование контрагентов о последствиях коррупционных правонарушений.

Завершающий этап – оформление, согласование и утверждение результатов оценки коррупционных рисков. Он предполагает составление реестра (карты) коррупционных рисков, который включает перечень выявленных рисков, их описание и соответствующие меры по минимизации. К реестру рекомендуется прилагать отчет, содержащий детальное описание методологии, использованных данных и предложенных мер по минимизации рисков.

На основе оценки формируется перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками, разрабатывается план мероприятий по минимизации коррупционных рисков. Перед представлением руководителю организации для утверждения рекомендуется согласовать названные документы с заинтересованными структурными подразделениями организации и рассмотреть на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (если таковая имеется).

Резюмируя, представим 15 практических советов для руководителей организаций по оценке коррупционных рисков, основываясь на рекомендациях Минтруда России:

1. Разработайте и утвердите методику оценки коррупционных рисков, учитывая специфику деятельности организации, и регулярно пересматривайте ее актуальность.

2. Начинайте с критически важных процессов (проводите оценку коррупционных рисков в первую очередь в тех направлениях деятельности, которые наиболее подвержены коррупционным рискам, например, закупочная деятельность или управление имуществом).

3. Создайте рабочую группу из сотрудников, ответственных за предупреждение коррупции, владельцев бизнес-процессов и внешних экспертов, чтобы обеспечить всесторонний подход к оценке.

4. Используйте «процессный подход» (описывайте бизнес-процессы в текстовой и графической форме, чтобы четко понимать, как они реализуются на практике и где могут возникнуть коррупционные риски).

5. Анализируйте прошлые случаи (используйте данные о ранее совершенных коррупционных правонарушениях, результаты проверок и жалобы для выявления потенциальных рисков).

6. Проводите интервью с ключевыми сотрудниками (интервьюируйте представителей подразделений, участвующих в ключевых бизнес-процессах, чтобы уточнить и скорректировать понимание этих процессов).

7. Идентифицируйте критические точки в бизнес-процессах, где есть возможность для злоупотребления полномочиями. Проанализируйте потенциальные коррупционные схемы (для каждой критической точки определяйте вероятные сценарии коррупционных действий и должности, вовлеченные в них).

8. При ранжировании рисков учитывайте ключевые коррупционные факторы, такие как материальная выгода или простота реализации коррупционной схемы. Используйте матрицу оценки рисков, чтобы классифицировать риски по значимости.

9. Для каждой критической точки разрабатывайте конкретные меры по снижению коррупционных рисков, определяя сроки выполнения и ответственных лиц.

10. Внедряйте автоматизацию в бизнес-процессы, чтобы уменьшить вероятность человеческой ошибки и коррупционных действий.

11. Совершенствуйте контрольные механизмы, усиливая внутренний контроль и мониторинг, привлекайте внешних аудиторов.

12. Проводите регулярное обучение сотрудников (особенно тех, чьи должности связаны с коррупционными рисками) по вопросам противодействия коррупции.

13. Информируйте контрагентов о политике организации по противодействию коррупции и возможных последствиях за нарушение этих требований.

14. Документируйте все этапы оценки, включая описание рисков, предложенные меры и результаты их реализации.

15. Регулярно пересматривайте (актуализируйте) оценку коррупционных рисков, учитывая изменения в бизнес-процессах и внешней среде.

Организациям, участвующим в государственных или муниципальных закупках, следует также руководствоваться Методическими рекомендациями Минтруда России по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ,

услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд, которые разработаны во исполнение подпункта «б» пункта 16 Национального плана противодействия коррупции на 2018–2020 годы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 29 июня 2018 г. № 378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы», и направлены на оказание консультативной и методической помощи в проведении работы по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд, осуществляемых в соответствии с Федеральным законом № 44-ФЗ. Во многом их положения повторяют вышеприведенные рекомендации и уточняют их применительно к закупочной сфере.

Российским организациям, взаимодействующим с иностранными контрагентами, а тем более ведущим деятельность за рубежом, в целях оценки рисков необходимо учитывать международные антикоррупционные стандарты и тщательно изучить антикоррупционное законодательство иностранных государств.

Пристальное внимание следует уделить возможным случаям привлечения организации к ответственности за совершение на территории такой страны коррупционного правонарушения. Особое значение при этом имеет законодательство, направленное на противодействие подкупу иностранных должностных лиц.

Именно поэтому при проведении внутренней оценки коррупционных рисков важно учитывать международный опыт, в частности, стандарты Международной организации по стандартизации ISO 31000:2009 «Риск-менеджмент – принципы и указания», а также руководство Организации Объединенных Наций по оценке коррупционных рисков 2013 года⁷⁸.

В соответствии с указанными международными стандартами процесс управления рисками включает в себя следующие основные элементы:

— коммуникация и консультирование с внутренними и внешними заинтересованными сторонами на всех стадиях процесса управления рисками;

⁷⁸ United Nations Global Compact (2013). A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment. URL: <https://www.unglobalcompact.org/library/411v>.

- определение внутреннего и внешнего контекста или среды функционирования организации, а также критериев риска;
- идентификация и оценка рисков – процесс выявления и описания коррупционных рисков, которым может быть подвержена деятельность организации;
- реагирование на риски (процесс организации мероприятий по устранению рисков и оценка изменения уровня коррупционных рисков);
- мониторинг и оценка эффективности управления рисками.

Названное руководство ООН основывается на широком определении коррупции как злоупотреблении властью для личной выгоды. Документ подчеркивает значимость оценки рисков коррупции для предотвращения и борьбы с этим явлением.

Согласно документу ООН, оценка рисков коррупции должна быть систематической, периодической и основанной на специфических рисках, с которыми сталкивается компания, таких как отраслевые особенности, географическое расположение и взаимодействие с государственными органами. Важно, что оценка рисков поддерживалась на самом высоком уровне – советом директоров и высшим руководством. Они должны понимать коррупционные риски, которые могут повлиять на компанию, и активно участвовать в управлении этими рисками.

По сути документ представляет собой детализированное руководство для компаний по выявлению и управлению коррупционными рисками. Он содержит рекомендации по созданию комплексного процесса оценки рисков и разработке соответствующих стратегий по снижению этих рисков. Этот подход позволяет компаниям не только соблюдать законы и нормы, но и повышать доверие со стороны инвесторов и общества.

Руководство ООН подчеркивает важность разработки и внедрения контролей и процессов, которые помогают снижать выявленные коррупционные риски. Оно два типа контролей: превентивные и детективные. Превентивные контроли направлены на предотвращение возникновения коррупционных рисков, а детективные – на выявление нарушений после их совершения. Кроме того, контроль в соответствии с этим документом подразделяется на уровневый (Entity-Level

Controls) – общие для всей организации меры, такие как корпоративная политика и общие правила поведения, и схемо-специфический (Scheme-Specific Controls) – специальные меры, направленные на управление конкретными рисками, например, контроль за определенными бизнес-процессами или видами деятельности.

В качестве примеров антикоррупционных мер, которые могут быть внедрены в компании, документ называет кодексы поведения и этики (документированные правила и стандарты, которым должны следовать все сотрудники), системы отчетности (включая механизмы для анонимного сообщения о нарушениях, например, горячие линии), мониторинг и аудит (регулярные проверки и мониторинг бизнес-процессов для выявления подозрительных действий), обучение сотрудников, а также включение антикоррупционных условий в контракты с третьими сторонами.

Другим подспорьем крупным организациям (прежде всего, с государственным участием) может стать руководство, разработанное Управлением ООН по наркотикам и преступности (UNODC) для помощи государственным организациям в проведении оценки коррупционных рисков «State of Integrity: A Guide on Conducting Corruption Risk Assessments in Public Organizations». Документ включает пошаговые инструкции по выявлению, анализу и смягчению коррупционных рисков в рамках государственных структур⁷⁹.

В нем описываются различные формы коррупции, включая активное и пассивное взяточничество, хищение, злоупотребление функциями и отмывание денег. Делается различие между понятиями «коррупция» и «коррупционный риск», подчеркивается, что управление рисками должно быть проактивным. Описываются ключевые этапы подготовки к оценке, включая установление сферы охвата оценки, формирование рабочей группы и вовлечение внешних консультантов при необходимости. Указывается на важность вовлечения всех уровней управления и персонала в процесс оценки. Предлагается пошаговый процесс оценки, начиная с оценки операционной среды, выявления потенциальных рисков, их анализа, оценки и разработки плана по

⁷⁹ United Nations Office on Drugs and Crime (2020) State of Integrity. A Guide on Conducting Corruption Risk Assessments in Public Organizations. URL: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2020/State_of_Integrity_EN.pdf.

снижению рисков. Описывается использование различных методов и инструментов для анализа и приоритизации рисков, включая матрицу рисков. Документ в приложении содержит дополнительные полезные материалы, такие как примеры коррупционных схем, методы выявления мошенничества и инструменты для оценки рисков.

Имплементация этих документов в работе поможет российским компаниям внедрить лучшие международные практики в области антикоррупционного комплаенса, повысить доверие со стороны зарубежных инвесторов и партнеров, сформировать корпоративную культуру, направленную на этическое ведение бизнеса, и избежать серьезных юридических и финансовых последствий, особенно это касается соответствия таким международным нормативным актам, как Закон США о коррупции за рубежом (FCPA) и Закон Великобритании о борьбе со взяточничеством (UK Bribery Act).

Немаловажен не только опыт международных организаций, но и иностранный опыт отдельных государств. Например, в Китае и США в процессе оценки коррупционных рисков активно используются современные технологии, включая искусственный интеллект⁸⁰.

В Грузии для государственных учреждений разработан основанный на стандартах Transparency International, OECD, USAID и Совета Европы документ о методологии оценки коррупционных рисков⁸¹. В дополнение к ранее указанным этот документ предлагает несколько мер, которые могут показаться необычными с точки зрения стандартных подходов к управлению коррупционными рисками:

— использование «тепловой карты» для визуализации рисков (этот метод предполагает создание карты, на которой риски отображаются в зависимости от их вероятности и возможного воздействия. Риски с высоким приоритетом отмечаются красным цветом, средние – желтым, низкие – зеленым. Такая визуализация помогает быстро идентифицировать наиболее критические области, требующие немедленного внимания);

⁸⁰ Coalition for Integrity. Using machine learning for anti-corruption risk and compliance. 2021 // Coalitionforintegrity.org. URL: <https://www.coalitionforintegrity.org/wp-content/uploads/2021/04/Using-Machine-Learning-for-Anti-Corruption-Risk-and-Compliance.pdf>.

⁸¹ Corruption Risk Assessment Methodology, Ministry of Justice, Georgia. URL: https://justice.gov.ge/Multimedia%2FFiles%2Ftamar_tomaradze%2FCorruption%20Risk%20Assessment%20Methodology.pdf.

— анализ корпоративной культуры (учет ценностей, поведения сотрудников и управленческого климата при оценке рисков, например, отсутствие привычки возлагать ответственность друг на друга или толерантность к коррупции в корпоративной культуре могут быть индикаторами высокого риска);

— оценка личной мотивации и поведения сотрудников (в рамках идентификации рисков предлагается анализировать поведение сотрудников, например, их финансовые привычки или реакцию на изменение обязанностей, что может указывать на возможные коррупционные риски);

— интеграция риск-менеджмента в существующие системы (вместо создания отдельных механизмов для управления рисками документ рекомендует интегрировать новые меры в уже существующие системы внутреннего контроля, аудита и управления, чтобы избежать дополнительных затрат и повысить эффективность).

Таким образом, подходы к организации оценки коррупционных рисков могут быть различными. Для эффективной оценки, имеющей важное значение в выстраивании всей антикоррупционной работы в организации, руководителям компаний важно использовать как методические рекомендации Минтруда России, так и международный и зарубежный опыт оценки, в том числе в целях обеспечения соответствия передовым стандартам.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.1

1. С чего рекомендуется начинать оценку коррупционных рисков в организации?

- а) С анализа всех бизнес-процессов одновременно.
- б) С ранжирования коррупционных рисков.
- в) С анализа наиболее коррупционнoемких бизнес-процессов.
- г) С аудита финансовой документации.

2. Кто может проводить оценку рисков?

- а) Подразделение по предупреждению коррупции.
- б) Владельцы конкретных бизнес-процессов.
- в) Внешние эксперты.

- г) Руководитель организации.
- д) Специально созданная рабочая группа.

3. Что представляют собой «критические точки» бизнес-процессов?

- а) Подпроцессы, в которых существует возможность злоупотребления полномочиями для получения выгоды.
- б) Подпроцессы, в которых работники не справляются с возложенными на них обязанностями.
- в) Подпроцессы, в которых существуют повышенные риски информационной безопасности.
- г) Подпроцессы, в которых не предусмотрен контроль со стороны руководства организации.

Рекомендуемая литература к разделу 2.1

Основная

Иванов Э. А. Антикоррупционный комплаенс. Издательский дом «Юриспруденция». 2023. 132 с.

Трунцевский Ю. В. Оценка коррупционных рисков компании. Москва: Научно-издательский центр ИНФРА-М. 2017. 272 с.

Цирин А. М., Трунцевский Ю. В., Севальнев В. В. Оценка коррупционных рисков в федеральных органах исполнительной власти: методическое пособие. Издательство «Проспект». 2019. 112 с.

Дополнительная

Жабагинов Р. А., Апухтин М. П., Мальцева Т. В. Организация профилактической работы по противодействию коррупции в организации: учебное пособие. Book Jet. 2020. 171 с.

Лифановская О. В., Агеева Л. С. Корпоративная комплаенс-культура как основа противодействия рискам мошенничества в деятельности современной организации. Вестник евразийской науки. 2023. Т. 15, № S3.

Шаршова М. Л. Понятие криминалистической оценки рисков в системе антикоррупционного комплаенса. Пробелы в российском законодательстве. 2021. Т. 14. № 4. С. 354-357.

2.2. Регулирование конфликта интересов

Управление конфликтом интересов является важнейшим инструментом предупреждения коррупции. Именно поэтому статья 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ называет его в числе возможных антикоррупционных мер, которые могут быть реализованы организациями. Существенное внимание уделено вопросам конфликта интересов и в методических рекомендациях Минтруда России. Так, пакет материалов, изданных в 2019 году, содержит отдельный обширный раздел методических рекомендаций, посвященный регулированию конфликта интересов, а также выдержки из релевантных нормативных правовых актов, относящихся к организациям различных типов, и образцы форм уведомлений о личной заинтересованности и конфликте интересов.

Объектами регулирования конфликта интересов выступают прежде всего ситуации, 1) когда работник имеет объективную возможность использовать для получения личной выгоды полномочия, которыми его наделил работодатель, ресурсы организации или полученную в ходе исполнения обязанностей закрытую информацию, 2) когда личные интересы работника могут побудить его уделять выполнению своих обязанностей меньше времени, внимания и сил, а иногда и действовать вопреки интересам организации.

Важно подчеркнуть, что конфликт интересов сам по себе не является правонарушением и не тождественен коррупции. Работник, находящийся в ситуации конфликта интересов, может не поддаваться соблазну и продолжить исполнять свои обязанности надлежащим образом. Поэтому за само по себе нахождение в ситуации конфликта интересов не следует наказывать. Однако конфликт интересов может перерасти в правонарушение, в том числе коррупционное, или в иные действия, которые нанесут организации вред. Поэтому полезно его своевременно выявлять и урегулировать.

Определение и типовые ситуации конфликта интересов

В соответствии со статьей 10 Федерального закона № 273-ФЗ, конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересован-

ность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). При этом 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) работником 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 работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Организациям государственного сектора рекомендуется использовать данное определение. Полезно опираться на него и организациям частного сектора, хотя они не обязаны в точности повторять его в своих локальных нормативных актах. Сейчас многие организации разрабатывают на основе Федерального закона № 273-ФЗ свои определения конфликта интересов, формулируя их чуть проще, чтобы облегчить их понимание работниками, или делая чуть больший акцент на ситуациях, когда личный интерес не может привести к ненадлежащему исполнению обязанностей работником, но может повлечь нанесение вреда организации.

Требования в сфере регулирования конфликта интересов содержатся не только в антикоррупционном законодательстве, но и в иных нормативных правовых актах. Их действие распространяется на организации определенных организационно-правовых форм, например, акционерные или иные хозяйственные общества, некоммерческие организации и т. д. и (или) на организации, ведущие деятельность в определенной сфере, например, на организации здравоохранения, образовательные организации, организации, ведущие работу с пенсионными накоплениями и т. д. Подробнее с соответствующими нормами можно ознакомиться в упомянутых ранее выдержках из нормативных правовых актов, опубликованных Минтрудом России. Эти положения должны быть учтены организациями при формулировании опреде-

ления конфликта интересов и разработке мер по его регулированию. Например, на существенную часть организаций налагаются дополнительные требования при совершении сделок с заинтересованностью⁸².

Каким бы ни было определение конфликта интересов, полезно дополнить его перечнем типовых ситуаций или примеров. Это поможет работникам соотносить сложные для понимания правовые нормы с конкретными жизненными обстоятельствами.

Обычно организации фокусируются на нескольких группах ситуаций:

1) Выполнение работником обязанностей, непосредственно затрагивающих его собственные интересы, например, распределение руководителем структурного подразделения премиального фонда, в том числе в отношении себя самого, или принятие работником решения о заключении сделки с собой как с физическим лицом или индивидуальным предпринимателем;

2) Выполнение работником обязанностей, непосредственно затрагивающих интересы его родственников или иных связанных с ним личными отношениями физических лиц, например, участие в принятии решения о приеме родственника на работу, принятие кадровых решений в отношении родственника-подчиненного, проведение проверок в отношении родственника или близкого лица и т. д.

Пример. *Работник был назначен на должность директора ГБУ г. Москвы. Его мать работала на должности главного бухгалтера, а впоследствии была назначена на должность заместителя директора по общим вопросам в том же учреждении. Работник уволен в связи с утратой доверия за непринятие мер по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов. Суд признал увольнение законным⁸³.*

3) Выполнение работником обязанностей, затрагивающих интересы организаций, в которых работник или его родственники рабо-

⁸² Так, АНО МДТО определяет конфликт интересов как ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника АНО «МДТО» влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей (осуществление полномочий), а также иные ситуации, квалифицируемые как конфликт интересов в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

⁸³ Апелляционное определение Московского городского суда от 22 апреля 2019 г. по делу № 33-18901/2019.

тают, являются учредителями и (или) собственниками, участниками, контролирующими лицами, бенефициарными владельцами и т. д. Например, принятие работником решения о закупке услуг у компании, контролирующим лицом которой является его родственник.

Пример. *Работник ранее являлся учредителем и генеральным директором ООО, позднее был назначен на должность директора областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения – автодорожного колледжа. В связи с назначением на должность директора учреждения продал долю уставного капитала в ООО своей дочери. Между учреждением в лице работника и ООО в лице его дочери были заключены договоры возмездного оказания услуг. Сделки с учредителем не согласованы. Работник уволен в связи с утратой доверия за непринятие мер по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов. Суд признал увольнение законным⁸⁴.*

4) Многие организации также включают в перечень типовых ситуаций конфликта интересов различные разновидности связей работника с конкурентами или контрагентами организации-работодателя, а также с лицами, выступающими стороной судебного спора с организацией-работодателем, равно как и ситуации, когда сам работник становится конкурентом своей организации. В этих ситуациях получение работником вознаграждения от конкурента или контрагента организации не обязательно будет проводить к недолжному исполнению работником обязанностей, но может наносить вред организации (например, тем, что работник усиливает конкурента, лишает организацию клиентов или способствует победе противоположной стороны в судебном разбирательстве).

Пример. *Е. являлся директором МУП «ЖКХ». Основными видами деятельности предприятия являлись производство пара и горячей воды (тепловой энергии) котельными, производство электроэнергии, передача электроэнергии и технологическое присоединение к распределительным электросетям. Одновременно Е. являлся учредителем (участником) и бенефициаром ООО «Общество № 2» и генеральным директором и единственным учредителем (участником) ООО «Общество № 3». Обе организации осуществляли деятельность в той же*

⁸⁴ Решение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 9 июня 2020 г. по делу № 8Г-6188/2020 [88-6959/2020]

сфере, что и МУП «ЖКХ». По иску прокурора суд обязал местную администрацию уволить Е. с должности генерального директора МУП «ЖКХ» в порядке, предусмотренном пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ⁸⁵.

Рекомендуется формулировать типовые ситуации конфликта интересов таким образом, чтобы они отражали специфику деятельности организации. Полезные примеры есть в организациях банковской сферы⁸⁶, в научных и образовательных учреждениях⁸⁷ и т. д.

Выявление конфликта интересов

Ключевым источником информации о возможном или уже возникшем конфликте интересов являются сведения, декларируемые самими работниками. Для своевременного предупреждения и выявления конфликта интересов наиболее полезны три типа декларирования:

- декларирование интересов;
- декларирование потенциального (возможного) конфликта интересов;
- декларирование реального конфликта интересов.

Зачастую акцент делается на третьем типе – уведомлении об уже возникшем конфликте интересов. Однако едва ли это обоснованно. Эффективно урегулировать даже своевременно выявленный конфликт интересов зачастую крайне непросто. Поэтому рекомендуется сделать все возможное для его недопущения.

Декларирование интересов предполагает предоставление работником сведений о физических и юридических лицах, с которыми он или его родственники состоят в определенных имущественных или корпоративных отношениях, например, об организациях, в которых работник или его родственники трудоустроены, являются членами органов управления, владельцами, акционерами, о лицах, являющихся кредиторами или должниками работника и т. д.

⁸⁵ Решение Баунтовского районного суда Республики Бурятия от 2 февраля 2021 г. по делу № 2-27/2021.

⁸⁶ См., например, Приложение 3 к Политике ООО «Сбербанк Факторинг» по управлению конфликтом интересов, <https://sberfactoring.ru/upload/polit-yrav-conf.pdf>.

⁸⁷ См., например, Приложение 2 к Положению о конфликте интересов Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», <https://www.hse.ru/docs/424103481.html>.

Соответствующие связи работника декларируются вне зависимости от того, приводят ли они к возникновению конфликта интересов. Делается это в целях его предупреждения. Если будет известно, с какими физическими и юридическими лицами связаны личные интересы работника, работодатель сможет выстроить процесс исполнения работником своих обязанностей таким образом, чтобы максимально ограничить возможность его взаимодействия с такими лицами. Например, работнику не будут поручать участвовать в принятии решений в отношении связанных лиц.

Декларирование интересов рекомендуется осуществлять при приеме на работу (перед вступлением в определенную должность) и далее регулярно, например, ежегодно. Иным решением является установление обязанности работников после подачи начальной декларации интересов сообщать о любых изменениях в представленных сведениях.

Содержание деклараций интересов может быть различным. Наиболее широкий подход предполагает, что работник сообщает о любых организациях, с которыми он или его родственники состоят в имущественных или корпоративных отношениях. Зачастую также требуется сообщать сведения и о прошлых связях, например, об организациях, от которых работник получал доход в течение одного или двух лет перед подачей декларации. При применении более узкого подхода работника просят сообщать об отношениях не с любыми юридическими лицами, а лишь с теми, которые уже связаны с организацией-работодателем, например, являются ее контрагентами или конкурентами.

Широкий подход представляется предпочтительным. Во-первых, он позволяет получить информацию в том числе и об организациях, которые на момент представления декларации не взаимодействуют с организацией-работодателем, но могут стать ее контрагентами или конкурентами в будущем, до того как работник подаст очередную декларацию интересов. Во-вторых, декларант может просто не знать полный перечень юридических лиц, являющихся контрагентами и конкурентами организации-работодателя.

Декларирование интересов удобнее осуществлять по установленной форме. В противном случае велик риск того, что работник забудет указать те или иные релевантные для работодателя сведения. Такая

форма может быть построена по-разному. От работника может требоваться сразу сообщать определенные сведения о юридических лицах, с которыми он или его родственники состоят в имущественных или корпоративных отношениях: например, их название и ИНН. Альтернативно, работника могут просить отвечать в формате «да» или «нет» на вопросы о наличии у него определенных связей. В случае если в каком-либо вопросе декларант выберет ответ «да», работодатель затребует дополнительную информацию.

Минтрудом России разработана примерная форма декларации интересов⁸⁸. Она содержит вопросы в формате «да»/»нет» о связях работника и его родственников с конкурентами и контрагентами организации. Целый ряд организаций уже используют ее в работе, другие предпочитают самостоятельно формулировать требования к декларированию интересов.

Обязанность декларировать интересы может быть распространена на всех работников организации. Однако чаще такое декларирование применяется выборочно: либо к руководителям выше определенного уровня, либо – шире – к работникам, занимающим должности, в наибольшей мере подверженные коррупционным рискам. Связано это с тем, что обработка таких деклараций и эффективное использование раскрытых сведений являются трудоемким процессом. Иногда используются смешанные варианты. Например, начальная декларация интересов подается всеми работниками, а затем работники, занимающие руководящие должности, подают декларации ежегодно, а все остальные – в случае изменения ранее задекларированных обстоятельств.

Важно, чтобы сведения о связях работников с физическими и юридическими лицами не просто собирались, а реально использовались.

Во-первых, при приеме на работу (назначении на должность) рекомендуется на основе задекларированных данных оценивать, не приведет ли соответствующее кадровое решение к возникновению конфликта интересов, и при необходимости принимать меры по его недопущению. Урегулирование конфликта интересов уже после назначения на должность может потребовать от работодателя гораздо больших усилий и ресурсов.

⁸⁸ <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568325556.45.docx>.

Пример. М. замещал должность начальника пожарно-спасательной части пожарно-спасательного отряда. 2 декабря 2020 г. начальником регионального управления МЧС России был утвержден список сотрудников, рекомендуемых к зачислению в ведомственный кадровый резерв, а уже 3 декабря 2020 г. М. был назначен на должность начальника пожарно-спасательного отряда. На момент назначения М. находился в отпуске, который был ему предоставлен до 21 декабря 2020 г. 18 декабря 2020 г. М. подал рапорт, в котором сообщил, что в связи с назначением на должность начальника пожарно-спасательного отряда в его подчинении оказались родственники: дочь (диспетчер пожарной связи), супруг дочери (командир отделения) и супруг сестры (водитель автомобиля). Приказом 22 декабря 2020 г. М. был предоставлен отпуск с 22 декабря 2020 г. по 31 декабря 2020 г. Супруг дочери с его согласия 1 января 2021 г. был переведен в другой пожарно-спасательный отряд. Дочь М. была уволена по собственному желанию 19 февраля 2021 г. (до этого находилась в отпуске по уходу за ребенком), а супруг сестры М. был уволен 15 апреля 2021 г. Тем не менее к М. было применено дисциплинарное взыскание за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (впоследствии отмененное судом) и он был переведен на нижестоящую должность⁸⁹.

Во-вторых, полезно для каждого работника, на которого распространяется обязанность декларировать интересы, сформировать и регулярно обновлять реестр личных интересов. В нем будут указаны физические и юридические лица, с которыми работник связан определенными отношениями. К такому реестру можно будет обращаться всякий раз, когда на работника возлагаются задачи, предполагающие взаимодействие с теми или иными конкретными организациями. Это позволит работодателю минимизировать вероятность принятия решений, проводящих к возникновению у работников конфликта интересов.

В рамках декларирования потенциального конфликта интересов работник уведомляет работодателя о том, что в связи с планируемым или вероятным изменением в ближайшем будущем определенных обстоятельств работник окажется в ситуации конфликта интересов.

⁸⁹ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18 ноября 2021 г. по делу № 8Г-21679/2021

Соответствующее изменение обстоятельств может происходить по воле работника. Например, работник планирует приобрести ценные бумаги организации, являющейся конкурентом его работодателя. Однако потенциальный конфликт интересов может быть и не связан с действиями и решениями работника. Риск конфликта интересов может возникать в результате действий его родственников: например, супруга работника направила резюме на вакантную позицию в организации, являющейся конкурентом его работодателя. Решения, планируемые работодателем, также могут приводить к угрозе возникновения конфликта интересов, например, работодатель может рассматривать возможность поручить работнику проверку другой организации, не зная, что в ней работает близкий родственник работника.

В любом случае работодателю полезно узнать о вероятности возникновения конфликта интересов заранее. Если риски связаны с его готовящимся решением, оно может быть своевременно скорректировано. Если к конфликту интересов могут привести действия работника, ему может быть рекомендовано воздержаться от них. Если потенциальный конфликт интересов связан с возможными действиями родственников работника, работодатель может успеть принять разнообразные меры по недопущению или минимизации негативных последствий конфликта интересов.

Обязанность уведомлять работодателя о потенциальном конфликте интересов рекомендуется распространить на всех работников организации. Некоторые организации уделяют этому типу декларирования повышенное внимание, в том числе: прописывают детальный перечень ситуаций, предшествующих конфликту интересов, о которых работник обязан уведомлять работодателя; устанавливают срок уведомления – иногда сформулированный широко, например, «как только работнику станет об этом известно», но иногда и конкретно, например, за определенное количество дней до наступления планируемого события.

Пример. *В соответствии со Стандартом Группы ПАО «Сбербанк» по раскрытию работниками информации о конфликтах интересов⁹⁰,*

⁹⁰ https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/harmony_society/raskritie_rabotnikam_konflikt_interesov.pdf.

не позднее 5 рабочих дней до наступления следующих событий, работник информирует подразделение комплаенс о намерении:

- участвовать в учреждении (создании) юридических лиц;
- участвовать в уставном (складочном) капитале (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2 % от уставного капитала) третьих лиц;
- участвовать в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц;
- осуществлять предпринимательскую деятельность;
- работать по совместительству (внешнему или внутреннему);
- совмещать должности;
- заключить договор гражданско-правового характера на оказание услуг или выполнение работ, пересекающихся с трудовыми обязанностями работника в Банке/участнике Группы;
- заключить агентский/субагентский договор;
- выдвигаться в качестве кандидата в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;
- осуществлять оплачиваемую деятельность, финансируемую исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства;
- осуществлять деятельность в качестве самозанятого в случае, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Банке/участнике Группы.

Для декларирования потенциального конфликта интересов сложнее ввести структурированную форму, чем для рассмотренного ранее декларирования интересов. Поэтому обычно уведомления представляются в свободной или полуструктурированной форме. Один из вариантов полуструктурированной формы используется в государственных органах и рекомендован Минтрудом России к применению в организациях⁹¹.

Акцент при этом сделан на описании личного интереса, того, как

⁹¹ <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568325556.45.docx>

он пересекается с должностными обязанностями работника и каким образом вероятность извлечения личной выгоды может сказаться на действиях работника и навредить организации работодателю. Полезно также побуждать работников предлагать способы урегулирования проблемной ситуации.

Некоторые организации вводят свою форму уведомления. Например, в ПАО «РусГидро» используется форма, которая позволяет декларанту отметить, к какой типовой ситуации конфликта интересов относится его случай, предоставить необходимые работодателю сведения о личном интересе, ставшем причиной этически проблемной ситуации, и в дополнение к этому описать ее в свободной форме⁹².

Декларирование конфликта интересов необходимо для того, чтобы работодатель как можно раньше узнал о возникшей проблемной ситуации и предпринял необходимые меры по ее урегулированию и недопущению нанесения вреда организации и охраняемым законом интересам третьих лиц.

С точки зрения процедурных аспектов, этот тип декларирования схож с уведомлениями о потенциальном конфликте интересов. Обязанность сообщать о возникновении конфликта интересов следует распространить на всех работников. Информирование работодателя осуществляется в свободной или полуструктурированной форме с акцентом на пересечение личных интересов и должностных обязанностей. Обычно используется такой же формат декларирования, что и для потенциального конфликта интересов.

Во многих организациях одна и та же форма используется для регулярного декларирования интересов и для ситуативного декларирования конфликта интересов. Это допустимый подход. Однако следует все же учитывать, что цели этих двух типов декларирования разные. Первый применяется для выявления широкого круга уже существующих связей работника, большинство из которых на момент декларирования не приводят к конфликту интересов, поэтому декларации интересов не требуют немедленного реагирования и скорее являются

⁹² См. Приложение к Положению о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Группе РусГидро https://esc-rushydro.ru/upload/iblock/1c4/5h1fauwlepi60h5gcebogegums3anhtk/Polozhenie_o_poryadke_predotvrascheniya_i_uregulirovaniya_konflikta_interesov_v_Gruppe_RusGidro.pdf.

основой для систематической работы по предупреждению конфликта интересов. Декларации второго и третьего типов направлены на уведомление именно о конфликте интересов, который возникнет в ближайшее время или уже возник, и поэтому требуют быстрого принятия мер реагирования. Кроме того, декларирование потенциального конфликта интересов может сообщать о связях, которые пока отсутствуют, но появятся в ближайшее время. В этой связи представляется целесообразным использовать две формы: одну для начального и регулярного декларирования интересов, а другую для ситуативного декларирования потенциального или реального конфликта интересов.

Организация также может принимать меры по *самостоятельному выявлению конфликта интересов* у своих работников. Ряд авторов справедливо отмечают, что возможности большинства организаций здесь весьма ограничены⁹³, особенно по сравнению с государственными органами, наделенными правом направлять запросы в органы и организации в рамках антикоррупционных проверок. Тем не менее в иных сведениях, предоставляемых работниками в организацию, а также в открытых источниках содержатся некоторые полезные для регулирования конфликта интересов сведения.

В частности, кадровые анкеты, представляемые при приеме на работу, зачастую содержат сведения о близких родственниках и местах их работы. Если в организации ведется реестр личных интересов работников, полезно внести туда эту информацию, и напоминать сотрудникам о необходимости обновления данных в анкете при их изменении. Сведения об учредительстве и участии в органах управления организаций могут быть почерпнуты из ЕГРЮЛ, о предпринимательской деятельности – из ЕГРИП. Сейчас существует целый ряд коммерческих сервисов, обобщающих соответствующую информацию и позволяющих хотя бы до определенной степени выстраивать дерево связей физического лица с юридическими лицами. Они могут быть весьма полезны для выявления конфликта интересов.

Выявление конфликта интересов может потребовать обработки персональных данных. В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 6

⁹³ Лядская А. В., Кунев Д. А. Реализация организациями мер по урегулированию конфликта интересов: практика и перспективы. Современное право. 2020. № 11. С. 84-90.

Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» обработка персональных данных допускается, если она необходима для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей. Поскольку статья 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ возлагает на все организации обязанность принимать меры по предупреждению коррупции, обработка персональных данных в целях предотвращения и выявления конфликта интересов представляется допустимой. Тем не менее рекомендуется для каждого вида персональных данных, получаемых от работника, прописать в локальных нормативных актах возможность их использования в целях предупреждения коррупции и получить от него соответствующее согласие. Это в том числе касается данных, изначально представляемых не в антикоррупционных целях, например, сведений, содержащихся в кадровых анкетах.

Рассмотрение информации о потенциальном или реальном конфликте интересов

Какой бы подход к декларированию и самостоятельному выявлению конфликта интересов ни использовался в организации, важно детально проработать процедуру рассмотрения поступившей информации. Ее первоначальная обработка может осуществляться антикоррупционным подразделением (лицами, ответственными за профилактику коррупционных правонарушений в организации). Оно, в частности, может выделять факты, наиболее релевантные для последующего принятия решений, запрашивать недостающие сведения и готовить предварительный вывод о наличии конфликта интересов или рисков его возникновения и о возможных мерах урегулирования.

Однако важно учитывать, что случаи потенциального и реального конфликта интересов зачастую бывают сложными, они могут требовать учета разнообразных особенностей проблемной ситуации и интересов и ограничений работодателя. Поэтому целесообразно, чтобы перед тем, как материалы будут направлены работодателю для принятия итогового решения, они проходили коллективное обсуждение.

В ряде организаций с государственным участием так же, как в государственных и муниципальных органах, согласно действующему законодательству, должны быть созданы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Другие организации добровольно создают аналогичные коллективные органы. Их названия могут быть различными: Комиссия по этике, Комиссия по урегулированию конфликта интересов и т. д. Они могут существовать на постоянной основе или формироваться под каждый конкретный случай. Целесообразно включать в их состав представителей антикоррупционного подразделения и службы безопасности, правового подразделения, возможно, кадрового подразделения и подразделения внутреннего аудита. К рассмотрению также полезно привлекать руководителя лица, чей случай рассматривается. Председателем такой комиссии имеет смысл назначить заместителя руководителя организации. Очень важно, чтобы члены комиссии занимали более высокие должности, чем работник, рискующий оказаться или оказавшийся в ситуации конфликта интересов.

В локальных нормативных актах должны быть установлены разумные сроки рассмотрения проблемной ситуации таким коллегиальным органом, и прописаны соответствующие процедуры, предполагающие в числе прочего возможность участия в заседании работника, чей случай рассматривается.

Коллегиальный орган может принимать решения о том, является ли рассматриваемая ситуация конфликтом интересов (существует ли риск его возникновения), нуждается ли она в регулировании и, если да, какие меры могут быть приняты, есть ли основания для применения к работнику санкций и к направлению материалов в правоохранительные органы. Все решения коллегиального органа могут быть только рекомендательными, итоговое решение всегда остается за работодателем.

Урегулирование конфликта интересов

Многие организации прописывают в своих локальных нормативных актах запрет на исполнение работником должностных обязанностей в ситуации конфликта интересов. Такое решение представляется

вполне оправданным. Оно позволяет предотвратить вероятные негативные последствия, связанные с перерастанием конфликта интересов в правонарушение или действия, наносящие ущерб работодателю. Оно побуждает работника уведомлять о конфликте интересов и стремиться к его урегулированию. Оно также дает основания для временного отстранения работника от исполнения обязанностей при выявлении конфликта интересов.

Тем не менее такой запрет сам по себе не приводит к разрешению проблемной ситуации. Он должен быть дополнен мерами по урегулированию конфликта интересов. Закон содержит лишь весьма короткий перечень таких мер. Согласно статье 11 Федерального закона № 273-ФЗ урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов. На практике организации используют более разнообразный инструментарий.

При урегулировании конфликта интересов полезными могут быть следующие меры.

- выдача работнику разрешения сохранить личный интерес и продолжить исполнение обязанностей в ситуации конфликта интересов;

- усиление контроля за исполнением работником обязанностей, при выполнении которых может возникнуть или возник конфликт интересов;

- ограничение доступа работника к информации, обладание которой может привести к конфликту интересов, особенно если такая информация не является очевидно необходимой для выполнения работником своих обязанностей;

- отстранение работника от исполнения отдельного поручения, которое приводит или может привести к возникновению конфликта интересов, а также от участия в обсуждении и процессе принятия решений по указанному поручению;

- изменение должностных обязанностей работника вплоть до пе-

ревода его на другую работу, в том числе в другое структурное подразделение;

— предложение работнику отказаться от полученной или предлагаемой к получению выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Важно начинать урегулирование конфликта интересов с более мягких по отношению к работнику мер и, только если они оказываются неприменимыми, переходить к более обременительным решениям. Работники должны видеть, что работодатель пытается найти выход из проблемной ситуации, обеспечивающий интересы обеих сторон. Это будет дополнительно побуждать работников сообщать о конфликте интересов. Полезно предоставлять работникам возможность предлагать способы урегулирования возникшего у них конфликта интересов и при принятии решений учитывать прошлый опыт выполнения работниками своих обязанностей.

В то же время необходимо учитывать, что эффективность некоторых, даже широко используемых, способов урегулирования конфликта интересов вызывает обоснованные сомнения.

Так, непродуктивным является возложение руководителем обязанностей по принятию решений в отношении связанных с ним лиц на подчиненных. Например, когда договор с компанией, которой владеет родственник руководителя, подписывается не им, а его заместителем. Это не приводит к урегулированию конфликта интересов, а лишь перекладывает его на плечи подчиненного. Более эффективным представляется принятие решения в такой ситуации вышестоящим сотрудником.

Спорным является и активное использование самоотводов, особенно в ситуации, когда решение применяется коллегиальным органом. Например, когда член закупочной комиссии воздерживается от принятия решения по тендеру, в котором участвует компания его родственника. В такой ситуации оставшиеся члены комиссии могут быть вполне осведомлены о наличии у их коллеги личного интереса и могут принять выгодное ему решение с тем, чтобы в будущем, когда они окажутся в аналогичной ситуации, он также учел их интересы.

Передача активов в доверительное управление, несмотря на то,

что эта мера предусмотрена антикоррупционным законодательством, также далеко не всегда приводит к урегулированию конфликта интересов. Стандартное доверительное управление предполагает, что доверитель сохраняет права получать информацию о состоянии своих активов и давать инструкции доверительному управляющему. Это значит, что он, по сути, сохраняет контроль над проблемными активами. Использование специальных форм доверительного управления, таких как слепой траст, возможно, но является весьма непростым с организационной и юридической точек зрения.

Санкции

Как уже указывалось, конфликт интересов не является правонарушением и не тождественен коррупции, поэтому нецелесообразно наказывать работника за нахождение в ситуации конфликта интересов. То, что само по себе возникновение конфликта интересов не повлечет применения санкций, должно регулярно доводиться до работников. В противном случае они могут опасаться декларировать конфликт интересов, и работодатель будет лишен возможности получить ценную информацию.

Меры ответственности могут быть применены к работнику за представление заведомо неполных или недостоверных сведений о личных интересах, за неуведомление или уведомление с нарушением установленных сроков о потенциальном или реальном конфликте интересов, за непринятие в установленный срок предписанных работодателем мер по урегулированию конфликта интересов, за продолжение исполнения обязанностей в ситуации конфликта интересов вопреки наложенному работодателем запрету.

Вместе с тем, следует отметить, что применительно к большинству организаций нарушение работником порядка регулирования конфликта интересов не является основанием для его увольнения по инициативе работодателя. В соответствии с пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ, работник может быть уволен в связи с утратой доверия в случае непринятия им мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. Однако данное положение относится лишь к работникам тех

организаций, на которые распространяется действие статей 349.1 или 349.2 ТК РФ, т. е. к работникам государственных корпораций, государственных компаний и публично-правовых компаний, организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

Ряд организаций как государственного, так и частного сектора, не указанных в статьях 349.1 и 349.2 ТК РФ, увольняли своих работников за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. И во многих случаях – некоторые из которых были рассмотрены ранее – суды вставали на сторону работодателя, обычно даже не обсуждая вопрос о применимости к таким работникам положений пункта 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Однако есть и противоположные решения, в которых суды указывали на ограниченность круга организаций, работники которых могут быть уволены по данному основанию.

Пример. Работник, занимая должность директора муниципального бюджетного учреждения, принял на работу своего сына и будущую невестку. Прокурор обратился с иском об увольнении работника в связи с утратой доверия за непринятие мер по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов и включении сведений о нем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Суд отказал в удовлетворении требований прокурора, аргументируя свое решение в том числе и тем, что увольнение в связи с утратой доверия допустимо в отношении ограниченного субъектного состава лиц, к которым работник организации, созданной для выполнения задач, поставленных перед органами местного самоуправления, не относится⁹⁴.

На наш взгляд, увольнение работников любых организаций, кроме указанных в статьях 349.1 и 349.2 ТК РФ, по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ, не является обоснованным с правовой точки зрения и сулит неопределенные судебные перспективы.

⁹⁴ Апелляционное определение Калининградского областного суда от 4 декабря 2019 г. по делу № 33-5690/2019.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.2

1. Конфликт интересов:

- а) Представляет собой коррупционное правонарушение.
- б) Возникает, когда работник имеет объективную возможность использовать свои полномочия для получения личной выгоды.
- в) Связан только с возможностью получения выгоды самим работником.
- г) Требуется декларирования только когда он уже возник.

2. Эффективными для урегулирования конфликта интересов могут стать такие меры, как:

- а) Самоотвод члена коллегиального органа.
- б) Усиление контроля за исполнением работником определенных обязанностей.
- в) Возложение функций по принятию решений в отношении связанных лиц на подчиненных.
- г) Передача спорных активов в доверительное управление.

3. За что могут применяться меры дисциплинарной ответственности в контексте регулирования конфликта интересов?

- а) За нахождение в ситуации конфликта интересов.
- б) За неуведомление о конфликте интересов.
- в) За непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.
- г) За представление заведомо неполных или недостоверных сведений о конфликте интересов.

Рекомендуемая литература к разделу 2.2

Основная

Глазырин Т. С., Козлов Т. Л., Колосова Н. М., Ноздрачев А. Ф., Плюгина И. В., Путило Н. В., Севальнев В. В., Цирин А. М., Цирина М. А. Конфликт интересов на государственной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование. 2023. Научно-издательский центр ИНФРА-М. 224 с.

Лядская А. В., Кунев Д. А. Реализация организациями мер по урегулированию конфликта интересов: практика и перспективы. Современное право. 2020. № 11. С. 84-90.

Малкина В. И. Конфликт интересов в юридических лицах. 2022. Юридический Дом «Юстицинформ». 196 с.

Дополнительная

Воблая И. Н., Марцева Т. Г., Воблая С. А. Антикоррупционный комплаенс: управление конфликтом интересов и противодействие коррупции. Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 8-1. С. 24-29.

Желан М. П. Понятие и сущность комплаенса. Инновации. Наука. Образование. 2021. № 36. С. 481-487.

Моцная О. В. Конфликт интересов как предпосылка возникновения трудового спора. Журнал российского права. № 11 (251). С. 87-95.

Сунаева Г. Г., Петрова К. А. Внедрение комплаенс-контроля в условиях цифровизации экономики. Вестник Уфимского государственного нефтяного технического университета. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 2 (40). С. 16-23.

Трунцевский Ю. В., Есаян А. К. Об эффективности корпоративных антикоррупционных процедур. Вестник Югорского государственного университета. 2020. № 4 (59). С. 66-71.

Тухфатуллина Л. Ф. К вопросу о взаимодействии национального и международного законодательства при создании иностранными юридическими лицами системы профилактики наступления коррупционных рисков (комплаенс-система) в Российской Федерации. Научно-практические исследования. 2020. № 9-3. С. 61-65.

Тюнин В. А. Проблемы реализации антикоррупционного законодательства государственными организациями, предприятиями и учреждениями. Проблемы укрепления законности и правопорядка: наука, практика, тенденции. № 10. С. 70-76.

2.3. Обеспечение соблюдения этических норм и стандартов поведения

Наряду с общими мерами регулирования конфликта интересов многие организации устанавливают дополнительные антикоррупци-

онные ограничения и запреты. С их помощью решается несколько основных задач. Во-первых, они помогают работнику не попасть в ситуацию конфликта интересов. Во-вторых, они затрудняют использование обычаев делового оборота и социально ориентированных практик в недобросовестных целях, в том числе для передачи незаконного вознаграждения. В-третьих, они способствуют соблюдению определенных правил при взаимодействии с органами власти и ограничивают действия работников, которые могут привести к нарушению антикоррупционных норм государственными и муниципальными служащими.

Наиболее детальные стандарты обычно принимаются в сфере получения и дарения подарков. Отдельные меры также применяются для регулирования совместной работы родственников, иной оплачиваемой и неоплачиваемой деятельности работников и их последующего трудоустройства, использования ресурсов организации и информации, которая стала известна в ходе исполнения обязанностей.

Стандарты поведения могут закрепляться в качестве отдельных подразделов в Антикоррупционной политике организации или в Кодексе поведения наряду с другими правилами, касающимися, например, взаимодействия работников с клиентами, контрагентами и между собой. Нередко антикоррупционные ограничения и запреты прописываются в Положении (Политике) о регулировании конфликта интересов. Такой подход представляется вполне целесообразным, т. к. во многом стандарты поведения также являются инструментом предупреждения конфликта интересов. Наконец, некоторые стандарты – в первую очередь правила получения и дарения подарков – прописываются в отдельных документах.

Получение и дарение подарков

Понятие «подарки» обычно интерпретируется широко в локальных нормативных актах организаций. Под подарками в общем виде понимаются любые материальные и нематериальные блага, которые одно лицо (даритель) по собственному желанию и безвозмездно передает другому лицу (получателю). Подарки могут существовать в различной форме, включая денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, имущественные права, выгоды и услуги имущественно-

го характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, обучения, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, вклады, пожертвование и прочее). Регулирование обычно распространяется на дарение и получение подарков как напрямую, так и через посредников, в том числе родственников. Некоторые компании отдельно указывают в локальных нормативных актах, что дарение подарка близкому родственнику работника приравнивается к дарению самому работнику.

Соответствующие правила обычно затрагивают получение и дарение подарков при взаимодействии с иными организациями (например, клиентами и контрагентами), получение и дарение подарков при взаимодействии с органами власти, а также подарки между работниками организации.

Регулирование подарков важно с точки зрения противодействия коррупции по ряду причин. Во-первых, подарки могут влиять на независимость одариваемого, он может чувствовать себя обязанным дарителю и стремиться отплатить ему ответной услугой. Таким образом, взяв подарок, работник может попасть в ситуацию конфликта интересов. Во-вторых, подарки используются для формирования и поддержания неформальных отношений, что очень важно для выстраивания коррупционных взаимодействий. Наконец, подарки зачастую трудно отличимы от взятки.

В связи с этим работникам всегда, вне зависимости от ограничений на дарение и получение подарков, должно быть запрещено вымогать или испрашивать подарки, в том числе различными способами давать понять контрагенту, что подарок необходим для инициирования и поддержания деловых отношений, надлежащего выполнения работником своих обязанностей и т. д.

В то же время полный запрет подарков едва ли выглядит целесообразным. Нередко они являются общепринятой частью делового оборота. Отказ работников от любых подарков может обижать добросовестных дарителей и наносить вред имиджу организации. Поэтому большинство организаций разрешают своим работникам дарение и получение подарков, но накладывают на эту практику множество разнообразных и зачастую действующих одновременно ограничений.

Ограничения на обещание, дарение и получение подарков

1. Цель дарения. Прежде всего запрещаются подарки, целью которых является оказание влияния на решения или действия одариваемого или передача скрытого вознаграждения за уже принятое решение или совершенное действие. Некоторые организации дополнительно запрещают дарение, если оно приводит к возникновению у получателя подарка конфликта интересов. Недопустимыми повсеместно признаются и подарки, наносящие ущерб деловой репутации организации.

Также обычно запрещаются подарки от клиентов и контрагентов, которые преподносятся в благодарность за надлежащее выполнение работником должностных обязанностей – считается, что работник не должен дополнять свою заработную плату вознаграждением из других источников.

2. Даритель и связь с должностными обязанностями. Близкими по смыслу являются ограничения по дарителю. Например, запрещается получение подарков от представителей организации, являющейся участником проводимой работодателем закупки или ведущей переговоры о заключении с работодателем той или иной сделки. Аналогично работникам организации запрещается дарить подарки представителям других компаний, с которыми организация ведет переговоры при заключении контрактов, соглашений и т. д.

Кроме того, организации часто запрещают подарки представителям контрагентов от лица работников организации и (или) приобретенные на их личные средства. Все подарки должны быть подарены от организации, а их приобретение должно быть надлежащим образом задокументировано.

3. Повод дарения. Многие организации прописывают, что подарки должны быть приурочены к какому-то общепринятому поводу, например, празднику: государственному празднику, личному празднику получателя (дню рождения, бракосочетанию, рождению ребенка, выходу на пенсию и т. п.), празднику организации, в которой работает получатель (дню основания организации, профессиональному празднику работников той сферы, в которой осуществляет деятельность организация и т. д.).

4. *Стоимость.* Обычно организации разрешают дарить и получать только те подарки, стоимость которых является разумной с учетом средних цен и уровня жизни в регионе, в котором подарок предоставляется. Иногда обозначается конкретная цена допустимого подарка: в таких случаях чаще всего используется прописанная в Гражданском кодексе Российской Федерации (далее – ГК РФ) стоимость разового подарка от одного дарителя в 3000 рублей. Дополнительно может регулироваться получение от одного дарителя в течение определенного периода (например, одного календарного года) многочисленных подарков, стоимость каждого из которых не превышает установленный лимит. Это делается для того, чтобы избежать дробления дорогостоящих подарков.

5. *Вид подарка.* Вне зависимости от стоимости подарка и соблюдения иных ограничений отдельные его виды полностью запрещаются. Речь обычно идет о подарках в форме денег, цифровой валюты и цифровых активов, ценных бумаг и иных финансовых инструментов, займов, кредитов и ссуд, подарочных и скидочных карт. Также недопустимыми зачастую признаются подарки в форме объектов недвижимости и транспортных средств, предметов искусства, антиквариата, изделий из драгоценных металлов и драгоценных камней, домашних животных.

6. *Законность.* Наконец, обычно запрещается дарение подарков, нарушающих российское законодательство, а для организаций, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, законодательство страны присутствия.

В связи с этим полезно проинформировать работников о том, что в Российской Федерации лицам, замещающим государственные и муниципальные должности, должности государственной и муниципальной службы, работникам государственных корпораций и отдельным работникам иных организаций с государственным участием запрещено получать любые подарки в связи с исполнением ими должностных (трудовых) обязанностей, в том числе подарки, стоимость которых не превышает 3000 рублей. Кроме того, в соответствии со статьей 575 ГК РФ не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает 3000 рублей, в отношениях между ком-

мерческими организациями, а также работникам образовательных организаций, медицинских организаций, организаций, оказывающих социальные услуги, и аналогичных организаций, в том числе организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, гражданами, находящимися в них на лечении, содержании или воспитании, супругами и родственниками этих граждан.

7. Возврат подарка. Если предложенный подарок не соответствует *установленным ограничениям*, от работника обычно требуется сразу отклонить его или, если работник ошибочно принял подарок или отклонение подарка было нецелесообразно или невозможно, вернуть дарителю в течение установленного срока. Некоторые организации устанавливают дополнительные правила возвращения подарков, которые были переданы работнику без его согласия (например, подарок был прислан по почте или обнаружен работником в своей сумке).

Поскольку отклонение подарка, особенно публичное, может привести к ухудшению отношений с дарителем, ряд организаций допускает принятие подарка с последующим его непубличным возвращением, а также предусматривает отдельную форму сопроводительного письма о возврате подарка. Если подарок, не соответствующий установленным ограничениям, невозможно вернуть без нанесения организации вреда, некоторые организации допускают постановку подарка на баланс организации с последующим его публичным размещением, например, в музее организации.

Проведение мероприятий и участие в них

Наряду с ограничениями на дарение и получение подарков в локальных нормативных актах организации полезно закрепить правила проведения ею деловых, развлекательных, образовательных и иных мероприятий с участием представителей контрагентов организации, а также участия работников организации в мероприятиях, проводимых контрагентами. Такие правила могут регулировать вопросы выплаты вознаграждения участникам и оплаты связанных с мероприятием расходов на проживание и транспортных расходов, равно как и вопросы получения различного рода подарков, призов и иных благ в ходе таких мероприятий. Они также могут касаться места проведения мероприятий и формата культурной программы – например,

для того, чтобы под видом проведения мероприятия его участникам не предоставлялось вознаграждение в форме бесплатного посещения дорогостоящих мест отдыха. Некоторые организации вводят и более сложные ограничения, например, устанавливают в качестве обязательного требования присутствие на мероприятии представителя приглашающей стороны. В противном случае участие в мероприятии будет считаться подарком. Это делается для того, чтобы затруднить использование формата развлекательных мероприятий в качестве способа передачи незаконного вознаграждения.

Уведомление и согласование

Наряду с ограничениями и запретами на дарение и получение подарков организации все чаще закрепляют обязанность в письменной форме согласовывать дарение подарков и уведомлять о любом факте получения подарка. Иногда требование об уведомлении распространяется и на любые предложения подарков работнику организации, даже если эти предложения были отклонены. Точно так же согласуется и приглашение представителей контрагентов на проводимые организацией мероприятия, и участие работников организации в мероприятиях, проводимых контрагентами.

Для уведомления о получении подарка и проведении мероприятий зачастую используются специальные бумажные или электронные формы. Это может быть единая форма или несколько, например, отдельные формы для полученных и отклоненных подарков, планируемых организацией мероприятий разных типов и мероприятий, к участию в которых приглашены работники организации. В формах может указываться, например, вид расходов (приобретение подарка, приобретение билетов на мероприятие, оплата проживания и транспортных расходов и т. д.); величина расходов; цель и повод подарка (мероприятия); сведения о дарителе и получателе (ФИО, должность); сведения о характере взаимодействия с организацией, которой подарен или от которой получен подарок и т. д.⁹⁵. На основании сведений,

⁹⁵ См., например, форму Декларации о подарках и знаках делового гостеприимства, используемую АНО МДТО: <https://mdto.ru/assets/upload/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%B0%D1%85%20%D0%9A.pdf?ysclid=m3xayn68tv812886531>

представленных с помощью таких форм, некоторые организации ведут реестры подаренных и полученных подарков и проведенных и посещенных мероприятий.

Полезно прописать в локальных нормативных актах детальный порядок действий по результатам уведомления, в том числе указать подразделение или должностных лиц, ответственных за рассмотрение уведомлений и принятие решений по ним, возможные решения (например, может ли быть выдано разрешение на сохранение уже полученного подарка), сроки принятия решений, все сопутствующие процедуры, например, постановку полученного подарка на баланс организации. Иногда регулируются и вопросы, связанные с налогообложением полученных организацией подарков. Кроме того, должно быть обеспечено надлежащее документирование всех расходов на дарение подарков и проведение деловых, развлекательных и образовательных мероприятий. Некоторые организации устанавливают здесь дополнительные контроли, например, обязывают проводить все расходы на подарки и мероприятия по статье «Представительские расходы» и запрещают использование этой статьи всем, кроме руководства организации⁹⁶.

Спонсорская помощь и благотворительная деятельность

Некоторые организации наряду с дарением подарков физическим лицам и организациям регулируют вопросы оказания спонсорской помощи и благотворительной деятельности. Этой теме также может быть посвящен отдельный локальный нормативный акт, содержащий в числе прочего нормы, направленные на предупреждение коррупции⁹⁷. Определенные виды помощи могут быть прямо запрещены,

⁹⁶ См., например, Положение «О подарках, деловых и развлекательных мероприятиях в ООО «СевенПро», <https://pro.ru/wp-content/uploads/2020/04/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%B0%D1%85-%D0%B4%D0%B5%D0%BB-%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%85-%D0%B8-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D1%85-%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%B9.pdf>.

⁹⁷ См., например, Политику благотворительной и спонсорской деятельности ПАО «РусГидро», https://rushydro.ru/sustainable_development/alms_charity/politika-blagotvoritelnoy-i-sponsorskoj-deyatelnosti-pao-rusgidro/?utm_source=ya.ru&utm_

например, это может касаться финансирования политических партий и общественных организаций, привлекающих средства для участия в политической деятельности. В отношении лиц, претендующих на получение спонсорской и благотворительной помощи, может проводиться проверка, с тем чтобы исключить их связь с работниками организации, участвующими в принятии решения о выделении средств, с контрагентами организации и должностными лицами. Это помогает снизить вероятность использования спонсорской помощи для осуществления незаконных, в том числе коррупционных платежей.

Иные антикоррупционные стандарты

В связи с тем, что ограничение основных прав граждан, в том числе права на труд, возможно только на основании федерального закона, большинство организаций не располагают широкими возможностями для применения к своим работникам иных ключевых антикоррупционных стандартов⁹⁸. В частности, к работникам не могут быть применены активно используемые на государственной и муниципальной службе нормы, запрещающие нахождение в подчинении близких родственников, выполнение в установленных случаях иной оплачиваемой работы и участие в органах управления других организаций, осуществление предпринимательской деятельности и трудоустройство после увольнения в определенные организации.

Тем не менее указанным сферам полезно уделять внимание. Каждая из них чревата возникновением у работника конфликта интересов и совершением действий, наносящих вред организации-работодателю. В целях регулирования соответствующих проблемных ситуаций организации могут, во-первых, обязать работника сообщать об их возникновении, во-вторых, запретить работнику исполнять свои обязанности в определенных ситуациях, в-третьих, ограничить действия работника, которые он может выполнять 1) в рабочее время, 2) с использованием ресурсов организации или непубличной информации, которая стала ему известна в ходе исполнения трудовых обязанностей.

medium=referral&utm_campaign=ya.ru&utm_referrer=ya.ru.

⁹⁸ Исключением являются лишь организации, на которые распространяется действие статей 349.1 и 349.2 ТК РФ.

Уведомление о возникновении проблемных ситуаций, как правило, осуществляется в рамках декларирования интересов и конфликта интересов (см. раздел 2.2 настоящего пособия). В частности, организации могут обязать своих служащих предоставлять следующие сведения:

Совместная работа родственников:

- участие в принятии решения о приеме родственника на работу;
- нахождение родственника в непосредственной, прямой, иной подчиненности;
- иные случаи нахождения родственника в функциональной зависимости, т. е. совершение в отношении родственника или структурного подразделения, в котором он работает, действий, влияющих на возможность исполнения родственником своих обязанностей, оценку результатов его деятельности, например, проведение в отношении родственника проверок, служебных расследований, контрольных мероприятий, согласование операций, ответственными за которые является родственник, принятие решения о выделении средств структурному подразделению, в котором работает родственник;

Иная оплачиваемая деятельность и участие в управлении иными организациями:

- взаимодействие в рамках исполнения трудовых обязанностей с организациями, в которых работник работает по совместительству (на основании трудового или гражданско-правового договора), является учредителем, участником, собственником, контролирующим лицом, бенефициарным владельцем, иным образом получает доход, входит в состав органов управления;
- работа в организации, являющейся конкурентом организации-работодателя, равно как и пребывание в статусе учредителя, участника, собственника, контролирующего лица, бенефициарного владельца организации-конкурента, получения иного дохода от организации-конкурента, вхождения в состав ее органов управления;
- осуществление предпринимательской деятельности и деятельности в качестве самозанятого в той же сфере, в которой осуществляет свою деятельность организация-работодатель;

Будущее трудоустройство:

— ведение переговоров о трудоустройстве с клиентом, иным контрагентом, конкурентом организации-работодателя.

Во всех указанных ситуациях работнику может быть запрещено исполнять соответствующие трудовые обязанности, т. к. он находится в ситуации конфликта интересов. Некоторые организации прямо прописывают такие запреты в локальных нормативных актах наряду с общими мерами регулирования конфликта интересов⁹⁹. Снят такой запрет может быть в каждом конкретном случае по решению руководителя организации.

Дополнительно работнику может быть запрещено:

— *в рабочее время* заниматься иной оплачиваемой деятельностью и деятельностью, связанной с участием в органах управления других организаций, предпринимательской деятельностью и деятельностью в качестве самозанятого, а также вести переговоры о последующем трудоустройстве;

— использовать ресурсы организации и непубличную информацию, ставшую известной работнику в ходе исполнения трудовых обязанностей, для осуществления иной оплачиваемой деятельности и деятельности, связанной с участием в органах управления других организаций, предпринимательской деятельности и деятельности в качестве самозанятого;

— иным образом использовать ресурсы организации и непубличную информацию для получения личной выгоды, например, осуществлять торговлю ценными бумагами с использованием инсайдерской информации.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.3

1. Дополнительные антикоррупционные ограничения и запреты:

- а) Способствуют предупреждению конфликта интересов.
- б) Упрощают использование обычаев делового оборота.

⁹⁹ См., например, п. 5.2 Стандарта Группы ПАО «Сбербанк» по раскрытию работниками информации о конфликтах интересов https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/harmony_society/raskritie_rabotnikam_konflikt_interesov.pdf.

- в) Позволяют предупредить нарушение антикоррупционных норм при взаимодействии с государственными органами.
- г) Только усложняют жизнь работников.

2. Устанавливаемые организациями ограничения, связанные с получением и дарением подарков, могут зависеть от:

- а) Цели дарения.
- б) Стоимости подарка.
- в) Дарителя.
- г) Повода дарения.
- д) Места происхождения подарка.
- е) Вида подарка.

3. Выберите верные утверждения:

- а) Большинство организаций частного сектора распространяют на работников широкий круг антикоррупционных стандартов.
- б) Любая организация может установить для работников запрет на нахождение в подчинении близких родственников.
- в) Любая организация может установить для работников запрет на занятие предпринимательской деятельностью.
- г) Организации могут устанавливать антикоррупционные стандарты через введение обязанности уведомлять об определенных ситуациях, например, ведении переговоров о трудоустройстве с контрагентом.

Рекомендуемая литература к разделу 2.3

Основная

Трунцевский Ю. В., Курбанов Р. А., Цирин А. М., Севальнев В. В., Белялова А. М.; отв. ред. Хабриева Т. Я., Капинус О. С. Противодействие коррупции в сфере бизнеса: научно-практическое пособие. Издательский дом «Юриспруденция». 2020. 256 с.

Фильченко А. П. Принципы антикоррупционного комплаенса и проблемы их реализации. Труды Академии управления МВД России. 2023. № 2 (66). С. 78-89.

Дополнительная

Кострыкина В. В. Запрет на незаконное финансирование политической деятельности как антикоррупционный стандарт поведения в бизнесе. Сибирский антропологический журнал. 2022. Т. 6. № 2. С. 198-205.

Акунченко Е. А., Дамм И. А., Кострыкина В. В., Тепляшин П. В. Антикоррупционный потенциал запрета на финансирование избирательных кампаний в деятельности коммерческих организаций. Журнал Сибирского федерального университета. Гуманитарные науки. 2021. Т. 14. № 5. С. 680-692.

2.4. Создание системы получения информации о коррупционных правонарушениях и защита заявителей

Коррупционные нарушения обычно имеют скрытую природу, поскольку обе стороны коррупционного взаимодействия заинтересованы в том, чтобы их незаконное и неэтичное поведение осталось в тайне. По этой причине выявить признаки совершения нарушений внешним по отношению к ним участникам (например, правоохранительным органам или антикоррупционным подразделениям организации) зачастую оказывается сложно или вовсе невозможно.

В этой связи на первый план выходят так называемые служебные разоблачения¹⁰⁰, которые могут оказаться более эффективным механизмом выявления нарушений, чем проактивные способы (проверки и аудиты). В общем смысле под разоблачением понимается раскрытие сотрудниками компании (а иногда также контрагентами или любыми иными лицами, обладающими соответствующей информацией) сведений о ставших им известными фактах совершения коррупционных нарушений или несоблюдения установленных в компании стандартов поведения (или о замеченных признаках, указывающих на возможное совершение таких нарушений или несоблюдение стандартов поведения).

¹⁰⁰ В зарубежной англоязычной литературе для обозначения служебных разоблачений обычно используется понятие «whistleblowing» (от англ. blow the whistle – свистеть в свисток), соответственно, лицо, совершающее такое разоблачение – «whistleblower» – разоблачитель или заявитель.

В зарубежных странах разоблачения нередко регулируются на уровне национального законодательства: соответствующие положения могут включаться в законы общего характера, например, законы о государственной службе, законы о труде, законы о противодействии коррупции, либо может приниматься отдельный закон, посвященный исключительно разоблачениям. При этом процедура разоблачений, как правило, детально прописана либо в самом законе, либо в подзаконных актах и/или методических материалах.

В Российской Федерации на уровне федерального законодательства разоблачения детально не регулируются. Федеральным законом № 273-ФЗ предусмотрена общая обязанность государственных служащих¹⁰¹ и работников некоторых типов организаций с государственным участием¹⁰² уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях *обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений*, которая, однако, не в полной мере соответствует определению «служебного разоблачения», так как по сути касается только случаев, когда в коррупционные взаимодействия пытаются вовлечь самого служащего (работника).

Несмотря на это, российские компании активно используют механизм служебных разоблачений в своей деятельности. Так, согласно уже упомянутому отчету Kept, самым распространенным способом выявления нарушений в сфере комплаенса и корпоративного мошенничества уже не первый год является их обнаружение на основании сообщений, поступающих по различным каналам горячей линии: в 2023 г. 81 % респондентов отметили использование этого способа выявления нарушений, что на 9 % больше, чем в 2020 г.¹⁰³

¹⁰¹ Статья 9 Федерального закона № 273-ФЗ.

¹⁰² В частности, для служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (статья 11.1 Федерального закона № 273-ФЗ).

¹⁰³ Kept. Способы выявления и особенности расследования комплаенс-нарушений и корпоративного мошенничества. 2024. <https://kept.ru/news/sposoby-vyyavleniya-i>

Выстраивание целостной системы разоблачений в организации предполагает проведение работы по двум взаимосвязанным направлениям:

- каналы и процедура разоблачений – разработка порядка раскрытия информации разоблачителями, создание и обеспечение функционирования соответствующих каналов раскрытия информации, определение порядка обработки поступившей информации и принятия мер реагирования;

- механизмы защиты разоблачителей – обеспечение конфиденциальности информации, представляемой разоблачителями, и их личных данных, а также принятие мер по недопущению (пресечению) действий репрессивного характера в отношении разоблачителей и (или) смягчения негативных последствий таких действий.

Каналы раскрытия информации

Для обеспечения возможности сообщения о нарушениях в организации должны быть созданы доступные, конфиденциальные и надежные каналы раскрытия информации о коррупции и несоблюдении внутренних антикоррупционных стандартов.

В качестве таких каналов, обобщенно именуемых горячими линиями, могут, например, выступать:

- телефоны для обращения с информацией о нарушениях;
- электронные формы для подачи обращений на сайте организации;
- внутренние интранет-порталы;
- чат-боты;
- мобильные приложения;
- электронные почтовые ящики;
- физические почтовые ящики;
- возможность личного обращения к ответственным сотрудникам.

При этом организациям рекомендуется использовать не один, а сразу несколько различных каналов раскрытия информации о нарушениях, а также принять меры для того, чтобы соответствующие каналы:

- были доступны не только сотрудникам компании, но и различным контрагентам и деловым партнерам, а также широкому кругу

osobnosti-rassledovaniya-komplaens-narusheniy-i-korporativnogo-moshennichest/.

иных лиц (например, получателям услуг, оказываемых компанией);

– могли использоваться в любое время, в том числе внерабочее;

– для крупных международных / многонациональных компаний – предусматривали возможность подачи сообщений на разных языках;

– позволяли предоставить дополнительные сведения и документы¹⁰⁴.

Одновременно представляется целесообразным активнее использовать легко автоматизируемые каналы для получения сообщений – электронные формы на сайте или в мобильном приложении и чат-боты, – что в перспективе позволяет повысить качество первичной обработки сообщений, а также эффективность и скорость последующего мониторинга. Как отмечает Керт, доля компаний, применяющих такие механизмы, за последние 4 года уже выросла на 21 %¹⁰⁵.

Реализация указанных рекомендаций позволит охватить более широкий круг возможных нарушений и предоставить возможность обращения большему числу потенциальных разоблачителей.

Как правило, при обращении на горячую линию от потенциального разоблачителя требуется предоставить информацию не только о нарушении, но и о себе, указав свои ФИО и контактные данные. Хотя в данном случае предоставление личной информации изначально преследует благую цель – обеспечить возможность в дальнейшем поддерживать обратную связь с заявителем относительно статуса рассмотрения его сообщения, некоторых потенциальных разоблачителей требование раскрытия такой информации может демотивировать, и, опасаясь негативных последствий, они могут предпочесть не сообщать о нарушении. В этой связи компаниям рекомендуется предусмотреть возможность подачи анонимных сообщений, а также продумать порядок предоставления обратной связи для таких обезличенных сообщений.

В то же время в организации в обязательном порядке должны быть приняты меры по обеспечению конфиденциальности данных разоблачителей (для неанонимных сообщений) и любых иных лиц, сведения о которых фигурируют в сообщении, и фактов, изложенных в

¹⁰⁴ Например, на горячей линии ПАО «МТС» к обращению, подаваемому через электронную форму на сайте, можно прикрепить файлы в форматах pdf, doc, docx, txt, jpg, jpeg, png, wav, mp3, что облегчает сбор доказательной базы.

¹⁰⁵ Там же.

обращении, а также предусмотрены меры ответственности за несанкционированное раскрытие таких данных. При этом обеспечение конфиденциальности данных важно не только с точки зрения защиты разоблачителей и иных вовлеченных лиц от возможного преследования в связи с разоблачением, но и для целей последующего расследования, поскольку в случае утечки данных вовлеченные в недобросовестное поведение лица могут успеть заблаговременно уничтожить компрометирующие документы и иные улики.

Одновременно для повышения доверия потенциальных разоблачителей к горячим линиям компаниям необходимо проводить активную политику по информированию работников, контрагентов и иных лиц о действующих в компании каналах раскрытия информации о нарушениях. Сведения о таких каналах должны находиться в открытом доступе, регулярно обновляться и доноситься до потенциальных разоблачителей. Так, соответствующая информация может быть размещена на главной странице сайта компании или внутреннего корпоративного портала, на информационных плакатах в здании компании, регулярно рассылаться в качестве напоминаний по электронной почте, имеющиеся каналы для совершения разоблачений и порядок их работы должны в обязательном порядке обсуждаться в рамках антикоррупционного обучения и т. п. Организация должна поощрять раскрытие информации о нарушениях – в некоторых компаниях даже используется материальное стимулирование разоблачений¹⁰⁶ – и разъяснять, что сообщать о коррупции и несоблюдении стандартов поведения – это не просто право, но и обязанность каждого работника.

Ответственные лица

Предусмотренные в компании каналы для раскрытия информации о коррупционных и смежных нарушениях могут функционировать как отдельная, исключительно антикоррупционная горячая линия либо являться частью общей горячей линии, на которую также поступают сведения о нарушениях иного характера.

¹⁰⁶ Например, в ООО «КСК» предусмотрена система материального поощрения работников за сообщение на горячую линию о фактах коррупции. Поощрение состоит из фиксированной (за факт сообщения о подтвердившемся нарушении) и расчетной (исходя из стоимостного выражения ущерба, причиненного компании) частей.

При этом в любом случае рекомендуется определить лиц, ответственных за рассмотрение именно тех обращений, которые касаются коррупционных и смежных нарушений, обладающих опытом и навыками их выявления и пресечения. Обязанности таких лиц целесообразно закрепить в локальных актах компании и/или трудовых договорах соответствующих работников.

В крупных организациях с развитой структурой дочерних предприятий или филиалов может быть целесообразно сформировать централизованную систему обработки сообщений и создать единый координационный центр для управления антикоррупционной горячей линией. Такой подход будет способствовать унификации процессов, экономии ресурсов и обеспечению более высокого уровня контроля.

Некоторые компании предпочитают передавать функции по сбору и обработке сообщений о нарушениях на аутсорсинг (полностью или частично) – такой подход может способствовать тому, что сотрудники будут активнее использовать каналы горячей линии, поскольку, раскрывая информацию независимым лицам, будут ощущать большую уверенность в том, что к ним не будут применены какие-либо ответные репрессивные меры воздействия в связи с разоблачением.

Процедура разоблачений

Кроме обязанностей и полномочий ответственных за рассмотрение сообщений лиц, локальными актами организации должен быть закреплен порядок рассмотрения и последующей работы с сообщениями, поступившими по горячей линии.

В этом контексте организации рекомендуется предусмотреть:

- порядок регистрации всех поступающих сообщений;
- механизмы и критерии предварительной категоризации и приоритизации сообщений, позволяющие, во-первых, выявить нерелевантные сообщения, а во-вторых, обеспечить первоочередное рассмотрение сообщений о потенциальных нарушениях, имеющих наиболее высокую степень риска (с учетом вероятности совершения нарушения и степени его влияния на компанию, например, возможный финансовый или репутационный ущерб). Особенно эффективным для этих целей может стать использование ИКТ (подробнее см. раздел 3.2);

- порядок и сроки обработки сообщений, в том числе принятия действий по инициации внутренних расследований возможных нарушений и/или направления информации о нарушениях в компетентные органы;

- порядок и сроки предоставления обратной связи лицу, направившему сообщение;

- порядок работы с анонимными сообщениями, если они принимаются к рассмотрению в компании;

- порядок работы с сообщениями, признанными нерелевантными или содержащими недостоверные данные, включая уничтожение любых персональных данных;

- порядок работы с сообщениями, работа по которым завершена, включая уничтожение любых сведений, позволяющих идентифицировать автора сообщения и иных лиц, которых касалось сообщение;

- порядок сбора и предоставления руководству отчетности о работе горячей линии. Организации целесообразно периодически проводить оценку эффективности функционирования каналов горячей линии и того, насколько оперативно и адекватно обрабатываются поступающие сообщения. Соответствующая информация, включая статистику поступивших сообщений, результатов их обработки, проведенных по фактам возможных нарушений расследований и принятых мер реагирования, а также выявленных проблемах должна регулярно доводиться до сведения руководства.

Защита разоблачителей

Как уже отмечалось, от решения раскрыть информации о нарушениях потенциального разоблачителя может останавливать недостаток доверия к существующим в компании механизмам горячей линии и страх последующих репрессий.

В этой связи компаниям важно не только создавать конфиденциальные каналы для раскрытия информации, но и обеспечивать защиту лиц, сообщающих о нарушениях с использованием таких каналов, от возможных негативных последствий разоблачения.

С этой целью организациям рекомендуется прежде всего обеспечить возможность лица, совершившего разоблачение, обратиться с жалобой на применение в отношении него репрессивных мер воздействия, связанных с раскрытием им информации о коррупционном

нарушении, а также предусмотреть в локальных нормативных актах порядок рассмотрения таких жалоб и порядок защиты от репрессивных мер воздействия, включая перечень мер защиты от репрессий, перечень лиц, на которых распространяется защита, санкции за их применение в отношении разоблачителей.

При этом следует учитывать, что репрессии могут принимать множество различных форм и исходить как от лиц, замещающих руководящие должности, так и от коллег работника. Хотя составить исчерпывающий перечень репрессивных мер воздействия не представляется возможным, компаниям рекомендуется включать в соответствующие локальные акты или разъясняющие методические материалы хотя бы примерный список таких практик, оставляя его при этом открытым. В частности, со стороны руководящих по отношению в качестве репрессивных мер воздействия в отношении разоблачителя могут применяться необоснованные кадровые действия, например:

- увольнение;
- применение иных дисциплинарных мер ответственности;
- временное отстранение от работы;
- понижение в должности или отказ в повышении;
- изменение обязанностей, изменение местоположения рабочего места, изменение рабочего времени;
- отрицательная оценка исполнения трудовых обязанностей или отрицательная рекомендация с места работы;
- сокращение заработной платы или лишение премии;
- отказ в направлении на обучение;
- отказ в предоставлении отпуска и т. п.

Для защиты разоблачителей от необоснованного принятия кадровых решений в компании могут применяться механизмы дополнительного контроля таких решений – по аналогии с установленной для государственных органов и отдельных категорий организаций обязанностью в течение года после совершения разоблачения рассматривать вопрос о применении дисциплинарных санкций в отношении лиц, совершивших разоблачение, на заседании комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов¹⁰⁷.

¹⁰⁷ См. Указ Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года № 309 «О

Иногда в отношении сотрудника, совершившего разоблачение, могут использоваться менее очевидные формы репрессивного воздействия, не связанные с кадровыми действиями, например:

- полное лишение рабочих задач;
- лишение доступа к информации, необходимой для исполнения трудовых обязанностей;
- принуждение, запугивание, притеснение или остракизм;
- дискриминация, неблагоприятное или несправедливое обращение;
- занесение в «черный список» на основе секторального или отраслевого неформального или формального соглашения, что может означать невозможность для работника в будущем устроиться на работу в секторе или отрасли.

В таком случае может быть целесообразно предусмотреть дополнительные меры защиты, например, возможность перевода в другое подразделение или другой филиал компании на аналогичную должность.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.4

1. В Российской Федерации создание в организациях системы разоблачения коррупционных нарушений:

- а) Регулируется отдельным федеральным законом.
- б) Является одной из мер противодействия коррупции, предусмотренных статьей 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.
- в) Регулируется отдельным указом Президента.
- г) Не регулируется на уровне законодательства.

2. Для обеспечения эффективного раскрытия информации о коррупционных нарушениях компаниям рекомендуется:

- а) Использовать только телефонные горячие линии.
- б) Не принимать к рассмотрению анонимные сообщения.
- в) На регулярной основе информировать работников и контрагентов о действующих каналах раскрытия информации о нарушениях.

мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

- г) Активнее использовать такие каналы, как электронные формы на сайте или в мобильном приложении и чат-боты.
3. Какие репрессивные меры воздействия могут применяться к лицу, совершившему разоблачение?
- а) Понижение в должности.
 - б) Лишение премии.
 - в) Лишение доступа к определенной информации.
 - г) Притеснение и остракизм.

Рекомендуемая литература к разделу 2.4

Сотов А. И. Организация «горячей линии» компании в целях противодействия коррупции: европейский опыт комплаенса. Эксперт-криминалист. 2022. № 2. С. 27-30.

Трунцевский Ю. В., Матулис С. Н. Защита лиц, сообщающих о фактах коррупции в организациях: правовые и технологические аспекты. Журнал российского права. 2021 Т. 25. № 5. С. 146-160.

Чуча С. Ю., Луговик С. В. Глобальная тенденция поощрения осведомительства и трудовые правоотношения. Общество и право. 2022. № 3 (81). С. 37-41.

Lombard S., Brand V., Austin J. Corporate Whistleblowing Regulation: Theory, Practice, and Design. Springer. 2020. 234 p.

2.5. Антикоррупционное консультирование и обучение

Комплаенс-политика компании не будет эффективно работать, если она не доведена до сведения сотрудников и иных связанных с организацией лиц. В этой связи антикоррупционное обучение, информирование и консультирование занимают важное место в системе профилактики коррупционных правонарушений в организациях. Эти инструменты направлены на повышение осведомленности сотрудников и контрагентов, развитие их компетенций в области противодействия коррупции и создание условий для эффективного реагирования на возникающие угрозы. Систематическая работа по обучению, информированию и консультированию позволяет организациям не только снижать кор-

рупционные риски, но и поддерживать свою репутацию, обеспечивать соответствие законодательным требованиям и продвигать корпоративную культуру добросовестности и прозрачности.

Антикоррупционное обучение

Проведение обучающих мероприятий, направленных на разъяснение антикоррупционных стандартов и этических норм, является одной из важных мер по профилактике коррупции. Антикоррупционное обучение, в частности, позволяет сформировать у сотрудников и контрагентов понимание их роли в предупреждении и противодействии коррупции и возможностей для участия в антикоррупционной деятельности.

Среди основных целей антикоррупционного обучения можно выделить следующие:

1. Доведение до сотрудников релевантных норм национально-го (и, в случае необходимости, зарубежного) антикоррупционного законодательства, положений локальных актов организации в сфере противодействия коррупции, информации о распространяющихся на них антикоррупционных ограничениях, запретах и обязанностях и процедурах реализации соответствующих стандартов, а также предусмотренных за их несоблюдение санкций.

2. Повышение осведомленности сотрудников и контрагентов о ключевых коррупционных рисках, которые могут возникать в деятельности организации в целом и при выполнении непосредственно возложенных на них функций, последствиях реализации таких рисков и мерах по их предотвращению. Обучение должно помогать сотрудникам и контрагентам своевременно распознавать различные формы коррупционных проявлений, включая взяточничество, коммерческий подкуп, конфликт интересов, в повседневной деятельности.

3. Развитие навыков реагирования на коррупционные риски. Обучение может не только формировать понимание коррупционных рисков, с которыми может столкнуться сотрудник (контрагент), но и развивать умение правильно реагировать на них, в том числе формировать понимание того, как вести себя в ситуациях, когда сотруднику предлагают неправомерное вознаграждение, а также того,

куда и как можно сообщить о подозрительных действиях или нарушениях.

4. Формирование морально-этических установок, развитие устойчивой приверженности принципам нетерпимости к коррупции, личной ответственности, неподкупности и этичности сотрудников.

Для того чтобы обучение было максимально эффективным, рекомендуется разрабатывать адресные обучающие программы по вопросам противодействия коррупции для разных категорий слушателей. Такие программы должны реализовываться на регулярной основе, например, ежегодно.

В частности, в организации могут быть предусмотрены:

1) Вводный курс для новых сотрудников, который предполагает ознакомление с базовыми нормами законодательства, системой противодействия коррупции в компании и установленными антикоррупционными стандартами;

2) Курс для руководителей – членов органа управления, высшего исполнительного руководства, руководства среднего звена, – акцентирующий внимание на стратегическом управлении рисками коррупции, роли руководства во внедрении и контроле соблюдения антикоррупционных стандартов в организации и этическом лидерстве, а также содержащий анализ реальных кейсов, связанных с коррупционными практиками;

3) Курс для сотрудников, ответственных за противодействие коррупции в организации – более углубленный и специализированный, включающий подробное изучение положений национального и международного антикоррупционного законодательства, методик оценки и управления коррупционными рисками, разработки и внедрения эффективных антикоррупционных политик и процедур, методы эффективной коммуникации и обучения по вопросам противодействия коррупции, развивающий навыки проведения внутренних расследований, мониторинга и аудита соблюдения комплаенс-требований;

4) Курс для сотрудников, деятельность которых связана с повышенными коррупционными рисками, например, ответственных за осуществление закупок, заключение договоров, продажи, инвестиционную деятельность и т. п., и/или на которых распространяются более строгие антикоррупционные стандарты. Такой курс в обязательном порядке должен включать разбор практических кейсов, учитывающих специфику их деятельности, а также вопросы раскрытия информации о нарушениях, в том числе доступные для этого каналы, созданные в организации, порядок работы с сообщениями разоблачителей, принимаемые меры по защите конфиденциальности разоблачителей и ограждения их от возможных репрессий;

5) Курс для сотрудников зарубежных филиалов и подразделений и сотрудников, участвующих во внешнеэкономической деятельности, в котором должны освещаться положения антикоррупционного законодательства, включая законодательство о борьбе с подкупом иностранных должностных лиц, и иных применимых документов тех стран, в которых / с которыми работают такие сотрудники, и вопросы раскрытия информации о нарушениях.

Отдельно в компании могут быть разработаны обучающие программы для контрагентов, например, знакомящие их с антикоррупционными и этическими стандартами организации или с политикой по противодействию коррупционным нарушениям в отдельных сферах деятельности (например, в закупках).

В то же время даже в случае использования разных обучающих программ для разных категорий слушателей важно следить за составом групп, участвующих в обучении: если сотрудники с разными уровнями иерархии обучаются вместе, это может затруднить общение между ними, демотивировать их участвовать в открытом обсуждении, задавать вопросы, делиться мнением. Если разделение сотрудников на более мелкие группы невозможно или нецелесообразно, стоит предусмотреть альтернативные источники для сбора вопросов и предложений от слушателей, например, физический почтовый ящик или электронную форму, позволяющие задать анонимные вопросы во время или после обучения.

Одновременно при разработке обучающих программ следует учитывать, что они должны быть:

- релевантными: отражать реальные ситуации, с которыми могут столкнуться сотрудники в своей работе;
- понятными: использовать язык и примеры, доступные для понимания разным категориям сотрудников;
- учитывающими языковые, культурные и гендерные особенности аудитории: прежде всего это касается крупных и/или международных организаций.

Кроме регулярного обучения, в отдельных случаях целесообразно проводить ситуационное индивидуальное обучение или дополнительное консультирование, в частности, в случае:

- назначения сотрудника на новую должность, связанную с повышенными коррупционными рисками или предполагающую возложение более строгих антикоррупционных стандартов;
- существенных изменений в структуре / деятельности организации – для работников, которых затрагивают такие изменения;
- выявления коррупционных нарушений или случаев несоблюдения антикоррупционных стандартов – для сотрудников, выполняющих функции в той же сфере деятельности организации, в которой имело место нарушение, и/или для сотрудников, ответственных за противодействие коррупции в организации.

Регулярное обучение может быть полностью заменено индивидуальными консультациями в малых и микропредприятиях, которые из-за небольшого числа сотрудников могут сталкиваться с трудностями при формировании полноценных учебных групп. В качестве альтернативы такие компании могут организовывать антикоррупционное обучение совместно с другими организациями, например, из аналогичной сферы деятельности.

Для проведения антикоррупционного обучения в организациях могут использоваться различные формы и методы, которые должны соответствовать целям и специфике обучаемой аудитории, в том числе:

- *Очные лекции, семинары* и тренинги, которые позволяют активно вовлекать участников в процесс обучения, обсуждать реальные кейсы, делиться опытом и задавать вопросы. Такой формат будет наибо-

лее полезен для обучения руководящего состава, включая высший и средний управленческий персонал, а также для сотрудников, деятельность которых связана с повышенными рисками коррупции, в том числе участвующих во внешнеэкономической деятельности, и сотрудников, ответственных за противодействие коррупции в организации;

– *Онлайн-курсы и вебинары*: дистанционные форматы обеспечивают гибкость и доступность обучения, особенно в крупных компаниях и для сотрудников, работающих в удаленных / зарубежных офисах или филиалах, а также позволяют проходить обучение в удобное для слушателей время и отслеживать ход обучения в автоматическом режиме. Такой формат лучше всего подходит для регулярного обучения широкого круга сотрудников, прежде всего – вводного курса для новых сотрудников;

– *Интерактивные модули и деловые игры* обеспечивают активное вовлечение участников, способствуют закреплению знаний через практическую отработку навыков, таких как принятие решений в сложных или спорных ситуациях. Они особенно эффективны для обучения сотрудников навыкам реагирования на коррупционные риски и моделирования реальных ситуаций, связанных с их профессиональной деятельностью.

Для сотрудников, чья деятельность связана с высокими коррупционными рисками, эффективным станет сочетание дистанционного и очного форматов: в таком случае базовые темы, такие как основы антикоррупционного законодательства и общие принципы антикоррупционной политики организации, они могут изучить в рамках онлайн-курса, а более сложные и специфические вопросы, включая анализ этически спорных ситуаций, – обсуждать в ходе очных тренингов.

Полезным может также оказаться участие во внешних обучающих мероприятиях, особенно для сотрудников, деятельность которых связана с повышенными коррупционными рисками, и для лиц, ответственных за противодействие коррупции в организации. В рамках таких мероприятий сотрудники могут обмениваться профессиональным опытом и лучшими практиками, а также обсуждать актуальные кейсы из реальной практики.

Хорошей практикой при организации обучения является исполь-

зование различных цифровых решений и информационных технологий (подробнее об этом см. раздел 3.4), что способствует экономии средств, упрощению проведения обучения и мониторинга его результатов, повышению доступности обучения.

По завершении обучения целесообразно проводить оценку его эффективности, которая позволит не только проверить, насколько сотрудники усвоили представленный материал, но и определить, какие аспекты требуют дальнейшего улучшения.

Помимо формальных показателей, таких как число сотрудников, прошедших обучение, желательно, чтобы такая оценка включала:

– *Контроль усвоения материала*: после завершения обучения рекомендуется проводить тестирование знаний сотрудников (и, при необходимости, контрагентов). Тестирование может проводиться как сразу после обучения, так и спустя некоторое время, чтобы оценить долговременность усвоения материала. При этом важно проверять не только знание положений локальных антикоррупционных актов, но и способность сотрудников правильно действовать в типичных коррупционно опасных ситуациях – с этой целью могут использоваться ситуационные тесты, моделирующие реальные сценарии;

– *Анкетирование участников обучения*: оценка эффективности обучения также включает сбор обратной связи от сотрудников, прошедших обучение. Анкетирование помогает выяснить, насколько полезным и качественным они считают прошедшее обучение, какие аспекты были наиболее понятны или, наоборот, вызвали затруднения. Кроме того, отзывы позволяют выявить области для улучшения, которые могут быть учтены при разработке/доработке обучающих программ в будущем;

– *Мониторинг поведения*: анализ поведения сотрудников в течение некоторого времени после обучения является еще одним возможным инструментом оценки эффективности обучения. В частности, в компании может проводиться мониторинг случаев нарушения антикоррупционных стандартов, изменений в количестве сообщений о подозрительных действиях и общей вовлеченности сотрудников в деятельность противодействия коррупции. Такой подход позволяет определить, насколько обучение влияет на реальное поведение сотрудников в повседневной деятельности.

Важно также учитывать, что эффективные программы обучения не могут быть «статичными» и должны регулярно обновляться и корректироваться, в том числе:

- с учетом результатов тестирования, анкетирования и мониторинга поведения, позволяющих выявить сильные и слабые стороны программы;
- в соответствии с новыми выявленными коррупционными рисками и изменениями в законодательстве.

Антикоррупционное информирование и консультирование

Помимо обучения, в компании следует предусмотреть иные меры для повышения осведомленности сотрудников и контрагентов о действующих антикоррупционных стандартах, правилах поведения и механизмах поддержки. С этой целью в организации рекомендуется обеспечивать внутреннее и внешнее информирование и консультирование.

Внутреннее информирование нацелено на то, чтобы сотрудники знали и соблюдали антикоррупционную политику организации, и реализуется в том числе посредством:

- использования интерактивных форматов взаимодействия с сотрудниками, например, проведения фокус-групп, встреч и онлайн-сессий, в рамках которых обсуждаются реальные ситуации и даются практические рекомендации. В некоторых компаниях проводятся отдельные корпоративные мероприятия, посвященные противодействию коррупции. Так, в ПАО «МТС» каждый год в октябре отмечает корпоративный День этики и комплаенс, в которой для сотрудников проводятся тренинги, мастер-классы, конкурсы по тематике комплаенс, игра «Кубок комплаенс», творческие конкурсы, обмен стикерами на корпоративном портале, а также в телеграм-канале;

- разработки методических материалов в доступной форме – это могут быть памятки, брошюры, презентации, пособия, плакаты, видео или даже комиксы, разъясняющие антикоррупционную политику, стандарты поведения, запреты и обязанности сотрудников, а также рассматривающие примеры типичных коррупционно опасных ситуаций. Интересным вариантом является выпуск отдельного корпоративного периодического издания, посвященного противодействию коррупции: так, в ОАО «РЖД» тематический в тематическом антикоррупционном

телеграм-канале (<https://t.me/rzdanticorr>) ежеквартально публикуется Антикоррупционный альманах;

- обеспечения доступности информации – документы и методические материалы, содержащие сведения о политиках, процедурах и мерах контроля компании в сфере противодействия коррупции, должны быть представлены в открытом доступе и в удобном для сотрудников формате. Такие материалы могут размещаться на сайте организации и/или распространяться через корпоративные порталы и должны поддерживаться в актуальном состоянии;

- регулярных напоминаний, например, по электронной почте или в виде уведомлений на корпоративных онлайн-платформах, о необходимости соблюдения антикоррупционных стандартов.

Внешнее информирование важно для формирования четкого понимания антикоррупционной политики компании у ее партнеров и контрагентов и может осуществлять, например, в форме:

- регулярных публичных заявлений от имени организации и/или ее высшего руководства о нетерпимости к коррупционным проявлениям и мерах, принимаемых организацией для предупреждения и противодействия коррупции. Такие заявления могут размещаться на официальном сайте компании и/или в СМИ;

- публикации на сайте организации в удобном для поиска и восприятия формате информации о противодействии коррупции – локальных нормативных актов, методических материалов и иных документов, разъясняющих положения антикоррупционной политики и стандарты поведения, действующие в компании;

- регулярного информирования деловых партнеров, подрядчиков, субподрядчиков о требованиях антикоррупционной политики и мерах контроля.

Для обеспечения оперативной поддержки по вопросам практического применения действующих в организации антикоррупционных стандартов или действия в этически спорных ситуациях необходимо также сформировать механизмы для предоставления индивидуальных консультаций сотрудникам (а в случае необходимости и контрагентам). С этой целью компаниям, в частности, необходимо:

- определить лиц, ответственных за организацию консультирования,

и обеспечить закрепление их обязанностей в локальных актах и трудовых договорах;

– выбрать оптимальный формат(ы) консультаций – в частности, консультирование может осуществляться очно в ходе личной встречи с ответственным лицом, через горячую линию или через электронную приемную;

– гарантировать конфиденциальность с тем, чтобы сотрудники могли свободно обращаться за помощью.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.5

1. Какие цели могут быть у антикоррупционного обучения?

- а) Доведение до сотрудников релевантных норм антикоррупционного законодательства.
- б) Доведение до сотрудников требований антикоррупционной политики организации и установленных стандартов поведения.
- в) Ознакомление сотрудников с ключевыми коррупционными рисками, которые могут возникать в их деятельности.
- г) Формирование у сотрудников понимания того, как реагировать на коррупционные риски.

2. Какие форматы обучения рекомендуется использовать для сотрудников, должности которых связаны с повышенными коррупционными рисками?

- д) Только очные.
- е) Только дистанционные.
- ж) Сочетание дистанционных и очных.
- з) Тестирование без обучения.

3. Эффективные программы обучения:

- и) Не требуют внесения изменений.
- к) Универсальны и подходят для всех сотрудников.
- л) Реализуются только в дистанционном формате.
- м) Учитывают языковые, культурные и гендерные особенности аудитории.

Рекомендуемая литература к разделу 2.5

Тухватуллин Т. А. Обучение работников организаций в системе антикоррупционного комплаенса в современных условиях с использованием цифровых технологий. Интеграция науки и образования в условиях цифровой трансформации. 2022. С. 109-114.

Брызгалин А. П. Проведение тренингов по комплаенс-процедурам и процессам. Актуальные вопросы экономики: Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. 2020. С. 206-209.

2.6. Взаимодействие с контрагентами: антикоррупционные оговорки и проверка контрагентов

Проверка контрагента

Доктрина комплаенса исходит из гипотезы, что коррупционные риски могут возникать не только непосредственно внутри организации, но и вне ее. При этом питательной средой для возникновения такого рода рисков является весь внешний контекст функционирования организации. Одной из ключевых областей возникновения коррупционных рисков является взаимодействие организации с различными контрагентами (деловыми партнерами, поставщиками сырья и оборудования, лицами, привлекаемыми для оказания различных услуг, клиентами и т. д.). Для минимизации данной категории коррупционных рисков проводится специальная комплаенс-процедура – проверка контрагентов, которую часто называют дью-дилидженс.

В широком смысле дью-дилидженс (от англ. «due diligence») означает «обеспечение должной добросовестности (осмотрительности)». Данный термин часто используется в бизнесе и в литературе для описания процедуры полной проверки (финансовой, юридической, антикоррупционной и т. д.) того или иного юридического лица или объекта¹⁰⁸. Данная процедура предусмотрена международными анти-

¹⁰⁸ См. Шестакова Е. Модное слово или эффективная проверка. Due diligence производственного предприятия. Финансовая газета. 2018. № 4. С. 5-8.; Орлова О. Е. Должная осмотрительность при выборе контрагента: практический аспект. НДС: проблемы и решения. 2020. № 9. С. 54-60.; Лукьянова П. Н. Об осмотрительности при выборе контрагента. Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение.

коррупционными стандартами, например, ISO 37001¹⁰⁹ и другими¹¹⁰.

Федеральным законом № 273-ФЗ к числу мер профилактики коррупции относится формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению. Распространение нетерпимости к коррупции, разделяемой организацией, на ее контрагентов также предусмотрено документами, подготавливаемыми в рамках методического обеспечения. В частности, Минтруд России, осуществляющий в соответствии с п. 25 Указа № 309 консультативную и методическую помощь органам власти и организациям отдельных категорий в реализации требований антикоррупционного законодательства, рекомендует проведение предварительной проверки партнеров и контрагентов. При этом в Методических рекомендациях Минтруда России «Меры по предупреждению коррупции в организациях» специально указывается на возможность возникновения ситуаций, при которых организация в связи со взаимодействием с недобросовестным деловым партнером может стать участником антикоррупционного расследования, проводимого правоохранительными органами¹¹¹.

Проверка контрагента в рамках концепции должной осмотрительности, призвана предостеречь от заключения убыточного соглашения, а антикоррупционная проверка контрагента призвана предостеречь компанию от взаимодействия с контрагентом, склонным к совершению коррупционных правонарушений. Целью проведения антикоррупционной проверки контрагента также является подтверждение того, что организация-контрагент в своей деятельности руководствуется общепринятыми этическими стандартами ведения хозяйственной деятельности и придерживается принципов нетерпимости к любым коррупционным проявлениям.

Комплаенс-процедура по проверке контрагентов предполагает совершение действий, направленных на сбор и оценку находящейся, как

2022. № 1. С. 43-52.; Гармаев Ю. П., Иванов Э. А., Маркунцов С. А. Антикоррупционный комплаенс в Российской Федерации: междисциплинарные аспекты: Монография. СПС КонсультантПлюс. 2020.

¹⁰⁹ <https://www.iso.org/ru/iso-37001-anti-bribery-management.html>.

¹¹⁰ <https://iccwbo.org/news-publications/policies-reports/icc-anti-corruption-third-party-due-diligence/>.

¹¹¹ Методические рекомендации Минтруда России «Меры по предупреждению коррупции в организациях» // <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015>.

правило, в открытом доступе информации, позволяющей оценить:

- 1) деловую репутацию контрагента;
- 2) наличие финансовых, материальных, человеческих и иных ресурсов, позволяющих надлежащим образом осуществлять деятельность в рамках предполагаемого делового партнерства / заключаемого контракта;
- 3) связи организации с должностными лицами, в том числе иностранными должностными лицами и публичными должностными лицами;
- 4) причастность организации-контрагента к совершению коррупционных правонарушений;
- 5) принятые контрагентом меры по предупреждению нарушений, в том числе коррупционной направленности.

Получение неудовлетворительных сведений хотя бы по одному из данных направлений может быть индикатором потенциальных коррупционных рисков и требует принятия дополнительных мер по их минимизации, либо отказа от вступления в договорные отношения.

Как уже отмечалось, процедура дью-дилидженс нашла отражение в разделе «Проверка контрагентов и антикоррупционная оговорка» информационного буклета, выпущенного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. под названием «Меры по предупреждению коррупции в организациях». В соответствии с содержащимся в указанном буклете подходом, выделяются четыре основных этапа антикоррупционной проверки контрагентов.

1) Проверка деловой репутации организации-контрагента

При этом может оцениваться в ходе сбора и анализа следующей информации:

- а) общих сведений об организации¹¹² для того, чтобы выявить наличие повышенных рисков коррупции, связанных с территориальными и отраслевыми особенностями хозяйственной деятельности организации, с участием в ее создании государственных и муниципальных структур, выявлением фиктивных организаций, например, которые номинально являются действующими, но при этом в их шта-

¹¹² Страна регистрации, территория ведения хозяйственной деятельности, отрасль, организационно-правовая форма, штатная численность, основные показатели хозяйственной деятельности и т. п.

те полностью отсутствуют сотрудники либо регистрация произведена по адресу массовой регистрации организаций;

б) сведений о выдвижении обвинений, проведении расследований, судебных процессов в отношении организации, ее руководителей и работников, в том числе в связи с совершением коррупционных правонарушений, наличии наименования организации в «черных списках», реестрах лиц, отстраненных от участия в закупках в связи с обвинениями в коррупции, наличия негативных публикаций в СМИ¹¹³.

2) Проверка наличия у организации-контрагента надлежащих ресурсов для исполнения контрактных обязательств предполагает:

а) поиск и анализ информации о финансовом положении организации о наличии у организации опыта выполнения аналогичных работ, оказания услуг;

б) поиск и оценка сведений о наличии в организации необходимых человеческих ресурсов, обладающих надлежащими знаниями и умениями, а также материальных и финансовых ресурсов, необходимых для выполнения работ, оказания услуг и т. п.¹¹⁴.

3) Оценка наличия связей контрагента с государственными (муниципальными) должностными лицами призвана выявить риски ее вовлечения в коррупционные схемы, связанные с подкупом таких должностных лиц, в том числе иностранных. В этой связи при проведении процедуры дью-дилидженса (проверки) контрагента организации следует обратить внимание на следующие ситуации:

а) наличие бенефициарных владельцев организации – реальных конечных выгодоприобретателей;

б) работники организации имеют подтвержденные связи с должностными лицами в государственных (муниципальных) органах власти, курирующих или иным образом связанных со сферой деятельности организации, или с их родственниками;

¹¹³ Такая информация необходима для формирования представления о склонности организации-контрагента и ее работников к коррупции, а также о готовности организации принимать меры по недопущению совершения подобных нарушений в будущем.

¹¹⁴ В данном случае рекомендуется использовать не только находящуюся в открытом доступе информацию, но и запрашивать необходимые сведения непосредственно у организации-контрагента, например, финансовую отчетность, с тем чтобы идентифицировать возможные имевшие место неправомерные выплаты и, соответственно, риски недобросовестного поведения контрагента в будущем.

в) сотрудники организации-контрагента ранее занимали должности в государственных (муниципальных) органах, курирующих или иным образом связанных со сферой деятельности организации, и т. п.

4) Оценка наличия у контрагента надлежащих мер по предупреждению коррупции предполагает анализ внедрения в организации антикоррупционной политики и других антикоррупционных инструментов.

В результате проведения оценки контрагента должно сформироваться понимание того, какие коррупционные риски могут возникнуть в ходе взаимодействия с ним. Свидетельствовать о коррупционных рисках могут, например, следующие факты:

- в организации отсутствует персонал, который может оказывать предусмотренные контрактом услуги, выполнять работы;
- счет (счета) организации находятся в оффшорных зонах;
- контрагент просит предоставить оплату частями на несколько различных счетов;
- в финансовой отчетности организации содержатся необъясненные выплаты третьим лицам, информация об оказанных третьими лицами услугах без предоставления подтверждения реального оказания таких услуг;
- контрагент финансирует деятельность политических партий;
- установлена аффилированность руководящих лиц организации-контрагента с должностными лицами подразделений – функциональных заказчиков организации, проверяющей контрагента.

Для получения различных сведений в рамках процедуры дью-дилідженс (проверки) контрагента организации рекомендуется использование следующих ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых можно проверить и (или) узнать информацию о деловых партнерах.

1. Реестр юридических лиц, привлеченных к административной ответственности за незаконное вознаграждение¹¹⁵

В рамках процедуры проверки контрагента следует получить сведения о его возможном вхождении в реестр юридических лиц,

¹¹⁵ <https://zakupki.gov.ru/epz/main/public/document/view.html?searchString=§ionId=2369&strictEqual=false>.

привлеченных к административной ответственности за незаконное вознаграждение. При этом необходимо учитывать, что с 1 января 2021 года информация о юридических лицах, привлеченных к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ, подлежит включению в единую информационную систему в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, осуществляемых в электронной форме¹¹⁶.

Информация о привлечении лица к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ формируется в единой информационной системе автоматически на основании сведений, передаваемых Генеральной прокуратурой Российской Федерации Федеральному казначейству.

2. Электронный сервис «Прозрачный бизнес»¹¹⁷

Электронный сервис «Прозрачный бизнес» позволяет налогоплательщикам получать комплексную информацию о своих контрагентах, в том числе информацию: о руководителях, участниках, единственном акционере юридических лиц; данные Реестра дисквалифицированных лиц; данные Государственного реестра аккредитованных филиалов, представительств иностранных юридических лиц с возможностью получения выписки из реестра и т. д.;

3. Сервис ФНС России, содержащий информацию о факте представления документов при государственной регистрации¹¹⁸

Данный сервис разработан в соответствии с положениями пункта 3 статьи 9 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». Он предоставляет возможность заинтересованному лицу сформировать запрос о направлении по указанному им адресу электронной почты информации о факте представления в налоговый орган после размещения такого запроса документов в отношении ука-

¹¹⁶ См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 27 января 2022 г. № 60 «О мерах по информационному обеспечению контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, по организации в ней документооборота, о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации и признании утратившими силу актов и отдельных положений актов Правительства Российской Федерации».

¹¹⁷ <https://pb.nalog.ru/>.

¹¹⁸ <https://service.nalog.ru/regmon/>.

занного в таком запросе юридического лица, индивидуального предпринимателя.

*4. Сервис ФНС России, содержащий сведения о юридических лицах и индивидуальных предпринимателях, в отношении которых представлены документы для государственной регистрации*¹¹⁹

Рассматриваемый сервис предоставляет возможность в онлайн-режиме получить сведения о юридических лицах и индивидуальных предпринимателях, в отношении которых представлены документы для государственной регистрации.

5. Электронный сервис журнала «Вестник государственной регистрации»

Журнал¹²⁰ «Вестник государственной регистрации»¹²¹ – специализированное средство массовой информации, выходящее с 2004 года, которое предоставляет возможность всем заинтересованным лицам своевременно из одного источника получать официальную информацию налоговых органов и российских предприятий и организаций, которую они обязаны публиковать в соответствии с требованиями законодательства.

Журнал предоставляет возможность ознакомиться, в частности, с опубликованными в журнале сообщениями юридических лиц¹²², а также со сведениями о принятых регистрирующими органами решениях о предстоящем исключении недействующих юридических лиц из Единого государственного реестра юридических лиц¹²³.

¹¹⁹ <https://service.nalog.ru/uwsfind.do>.

¹²⁰ Наименование (название) издания: «Вестник государственной регистрации», Учредители: Федеральная налоговая служба; ООО «Коммерсантъ КАРТОТЕКА», Главный редактор: Малявкин А. А., Телефон и электронный адрес редакции: 8-800-100-8560, vestnik@kartoteka.ru. Адрес редакции: 117218, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32, ИКСА РАН.

¹²¹ Журнал представляет собой еженедельное печатное издание, выходящее в трех частях. В первой части публикуются сообщения регистрирующих органов и юридических лиц. Во второй – сведения регистрирующих органов о предстоящем исключении юридических лиц из Единого государственного реестра юридических лиц. В третьей – сведения регистрирующих органов о предстоящем исключении недействующих индивидуальных предпринимателей из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей.

¹²² <https://www.vestnik-gosreg.ru/publ/vgr/>.

¹²³ <https://www.vestnik-gosreg.ru/publ/fz83/>.

6. Сервис поиска сведений в реестре дисквалифицированных лиц ФНС России¹²⁴

Сервис позволяет получить доступ к реестру дисквалифицированных лиц ФНС России. Содержащаяся в реестре информация о конкретном лице предоставляется по запросу заинтересованного лица в виде выписки из реестра или справки об отсутствии информации, а также в виде информационного письма, в случае невозможности однозначно определить запрашиваемое лицо, с указанием соответствующих причин¹²⁵.

7. Сервис ФНС России, содержащий информацию об организациях, в состав исполнительных органов которых входят дисквалифицированные лица¹²⁶

Данный сервис включает в себя список юридических лиц, в состав исполнительных органов которых входят дисквалифицированные лица (наименование, ОГРН, ИНН, КПП и адрес (место нахождения)).

8. Сервис проверки адресов юридических лиц на массовую регистрацию¹²⁷

Сервис позволяет получить доступ к информации об адресах массовой регистрации. Под адресом массовой регистрации компаний понимается ситуация, когда в одном месте зарегистрировано сразу много юридических лиц. Если организация числится по такому адресу, могут возникнуть проблемы как у нее самой, так и у контрагентов.

9. Иную информацию о деловых партнерах можно проверить и (или) узнать на следующих ресурсах:

- информация о долгах: <https://fssp.gov.ru/>,
- информация об участии делового партнера в судебных спорах¹²⁸:
<https://bsr.sudrf.ru/big5/portal.html>,

¹²⁴ <https://service.nalog.ru/disqualified.do>.

¹²⁵ См.: п. 3 Порядка предоставления информации из реестра дисквалифицированных лиц, утвержденного Приказом ФНС России от 31 декабря 2014 г. № НД-7-14/700@.

¹²⁶ <https://service.nalog.ru/disfind.do>.

¹²⁷ Для установления такого адреса рекомендуется использовать сервис <https://service.nalog.ru/addrfind.do>.

¹²⁸ В связи с проведением работ по модернизации сайтов судов общей юрисдикции поиск информации по делам и текстам судебных актов может быть временно недоступен. Поиск информации по делам и текстам судебных актов доступен на официальных сайтах судов общей юрисдикции в разделе «Судебное делопроизводство».

- перечень несостоятельных организаций, находящихся в стадии банкротства или ликвидации: <https://bankrot.fedresurs.ru/>.

Наряду мерами по проверке контрагентов, антикоррупционная политика организации должна быть доведена до потенциальных и действующих контрагентов посредством:

- включения антикоррупционной оговорки в гражданские и трудовые договоры;
- включения антикоррупционных положений в закупочную документацию (например, положений об отсутствии конфликта интересов между заказчиком и поставщиком, декларации о непривлечении организации к ответственности по ст. 19.28 КоАП РФ);
- размещения антикоррупционных материалов (например, антикоррупционной политики организации, кодекса этики и делового поведения, положения о комиссии по корпоративной этике и предупреждению коррупции, а также иных релевантных локальных нормативных актов и иных документов) на корпоративном сайте организации в разделе, адресованном контрагентам.

Антикоррупционная оговорка

Одним из способов минимизации коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами является включение в договор антикоррупционной оговорки. Антикоррупционная оговорка (anti-corruption clauses) – это условие договора, предусматривающее право организации расторгнуть договор и/или право требования возмещения убытков в случае, если контрагент нарушит антикоррупционную оговорку и (или) совершит в ходе исполнения договора коррупционное нарушение.

Антикоррупционная оговорка подтверждает ознакомление контрагентов и понимание ими содержания законодательства о противодействии коррупции, а также обязанности соблюдать его положения. В качестве лучшей практики может рассматриваться ситуация, в рамках которой такая оговорка закрепляет право на антикоррупционный аудит, а также порядок его проведения. Речь идет о возможности компании проверить контрагента и его документы на соответствие требованиям антикоррупционного законодательства и при наличии каких-либо нарушений расторгнуть договор в одностороннем порядке либо потребовать возмещения убытков.

Наряду с этим исполнение организациями антикоррупционной оговорки при заключении договоров носит также репутационный характер, а также помогает выявить риск совершения коррупционных правонарушений, повысив вероятность предупреждения их совершения. Принимая антикоррупционную оговорку, стороны обязуются своевременно проинформировать о таких рисках и провести соответствующие проверки, подтверждая или опровергая их наличие. Кроме того, антикоррупционная оговорка может регулировать:

- раскрытие конечных бенефициаров;
- информирование партнеров о выявленных фактах коррупции и коррупционных рисках;
- порядок обмена информацией и документами, необходимыми для реализации антикоррупционных программ в согласованные сроки;
- право на проведение аудита антикоррупционных процедур партнера;
- ответственность за действия работника;
- отказ от стимулирования работников другой стороны в собственных интересах;
- условия о гарантиях конфиденциальности антикоррупционных процедур и отсутствия негативных последствий для лиц, сообщивших о фактах коррупции.

Следует отметить, что включение антикоррупционной оговорки в соглашения между компаниями всего лишь приветствуется¹²⁹, но не является обязательным в рамках действующего законодательства. Минтруд России лишь рекомендовал включать в договоры типовую антикоррупционную оговорку¹³⁰. Стороны свободны в заключении договора (п. 1 ст. 421 ГК РФ), следовательно, организация не вправе понудить или обязать своего контрагента подписать договор с антикоррупционной оговоркой, если он не согласен с условиями антикоррупционной оговорки полностью либо в какой-то части.

¹²⁹ См.: Примерный перечень антикоррупционных мероприятий в Методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.). URL : <https://rosmintrud.ru/ministry/programs/anticorruption/015/0>.

¹³⁰ См.: Методические рекомендации о мерах по предупреждению и противодействию коррупции от 8 ноября 2013 года.

Обязанность применять антикоррупционную оговорку, как правило, предусматривается в антикоррупционной политике или ином локальном нормативном акте организации, например, посвященном регулированию закупочных процедур. При этом организации принимают во внимание требования ст. 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ, в том числе в части разработки и внедрения в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации.

Содержание антикоррупционной оговорки также может быть утверждено локальным нормативным актом организации. Обычно это отдельный раздел в договоре, который предусматривает:

- запрет на любые действия, которые могут быть квалифицированы как коррупционные правонарушения;
- порядок взаимодействия сторон в случае возникновения подозрений, что произошло или может произойти коррупционное нарушение (например, сообщение на горячую линию обязанность подать запрос, сроки и порядок ответа на него и пр.);
- права стороны в случае подтверждения факта того, что контрагент допустил нарушение (например, право расторгнуть договор и потребовать возмещения убытков).

Таким образом, антикоррупционная оговорка по своему смыслу направлена на взаимное понимание сторонами договора недопустимости совершения коррупционных правонарушений и готовности принимать разумные меры по недопущению их совершения. Рекомендуется воздерживаться от возложения прямых обязанностей на аффилированные с деловым партнером организации (целесообразно использовать «мягкие» формулировки, содержащие положения о неодобрении фактов коррупции со стороны таких организаций и принятии разумных мер, направленных на недопущение коррупционных правонарушений со стороны аффилированных лиц). Вместе с тем в случае, если деловой партнер, с которым заключается договор, отказывается принимать антикоррупционную оговорку, а отказаться от договорных отношений с ним по тем или иным причинам не представляется возможным, рекомендуется получить от делового партнера официальное письмо об отказе принять антикоррупционную оговорку.

ку. Впоследствии, если деловым партнером будет совершено коррупционное правонарушение, предварительное получение от него письменного мотивированного отказа от включения антикоррупционной оговорки в договор может послужить одним из подтверждений того, что другой стороной договорных отношений принимались все возможные меры по предупреждению коррупционных правонарушений.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.6

1. Какие аспекты рекомендуется оценивать при проведении проверки контрагента?

- а) Деловая репутация контрагента.
- б) Наличие необходимых ресурсов для исполнения обязательств.
- в) Декларации интересов всех работников контрагента.
- г) Наличие связей с государственными должностными лицами.

2. Какие ресурсы можно использовать для проверки контрагента?

- а) Реестр юридических лиц, привлеченных к административной ответственности.
- б) Сервис ФНС России «Прозрачный бизнес».
- в) Базы данных по международным инвестициям.
- г) Электронный сервис журнала «Вестник государственной регистрации».

3. Что рекомендуется сделать, если контрагент отказывается включать антикоррупционную оговорку в договор?

- а) Расторгнуть все отношения с контрагентом.
- б) Получить от контрагента официальное письмо об отказе.
- в) Сообщить о данном факте в правоохранительные органы.
- г) Провести повторную проверку контрагента.

Рекомендуемая литература к разделу 2.6

Власова Н. В. Антикоррупционная оговорка в трансграничных коммерческих контрактах: практика международной торговой палаты. Международное публичное и частное право. 2022. № 4. С. 12-15.

Трунцевский Ю. В. Соблюдение организациями требований законодательства о противодействии коррупции: вопросы практики. Журнал российского права. 2019. № 2 (266). С. 169-182.

Асеев Д. А. Актуальные вопросы применения системы проверки контрагентов дью дилидженс в хозяйствующем субъекте. Вестник евразийской науки. 2022. Т. 14, № 5.

Фейзуллаева Р. Э, Еделькина А. Г. Противодействие коррупционным рискам взаимодействия с контрагентами в системе антикоррупционного комплаенс. Вестник евразийской науки. 2021. Т. 13. № 5.

2.7. Организация взаимодействия с правоохранительными органами

В соответствии с пунктом 2 части 2 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать сотрудничество организации с правоохранительными органами.

Как уже отмечалось в разделе 1.1, на практике в ходе прокурорских проверок исполнения компаниями требований указанной статьи закона на выстроенную систему взаимодействия юридического лица с правоохранительными органами обращается особое внимание. Как показывает практика, многие компании должным образом такое взаимодействие не выстраивают, поскольку не хотят «выносить сор из избы», предпочитая самостоятельно разбираться с работниками-коррупционерами. Вместе с тем замалчивание случаев коррупции, которое в конечном итоге вредит самой организации, активно пресекается прокурорами.

Взаимодействие организаций с правоохранительными органами представляет собой важный аспект обеспечения правопорядка и соблюдения законодательства, его целью является содействие обеспечению прав и свобод граждан, выявление, пресечение, предупреждение коррупционных проявлений и привлечение виновных лиц к предусмотренной законом ответственности. Данная цель достигается посредством выполнения следующих задач:

- выявление и устранение условий и причин, порождающих коррупцию;

- осуществление профилактики правонарушений коррупционного характера;
- антикоррупционная пропаганда и воспитание;
- снижение коррупционных рисков;
- выработка оптимальных механизмов защиты от коррупции;
- создание единой системы мониторинга и информирования сотрудников правоохранительных органов по проблемам проявления коррупции.

Любое взаимодействие должно быть основано на строгом соблюдении принципов законности и согласованности усилий.

Взаимодействие компании с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции реализуется в следующих формах:

- сообщение в правоохранительные органы о выявленных фактах коррупции;
- участие в уголовном процессе;
- оказание содействия органам прокуратуры при проведении проверок деятельности организации по вопросам предупреждения коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-разыскные мероприятия;
- организация совместных проверок, направленных на выявление нарушений законодательства о противодействии коррупции, по инициативе компании;
- организация и проведение совместных мероприятий информационного характера, включая конференции, семинары, мониторинговые исследования, социологические опросы;
- рассмотрение поступивших из правоохранительных органов материалов о правонарушениях, совершенных работниками организации.

Рассмотрим некоторые из них подробнее.

1. Что касается информирования правоохранительных органов о выявленных фактах коррупции, включая случаи взяточничества, мошенничества и других преступлений, то на это внимание подробно

обращено Минтрудом России в утвержденных Мерах по предупреждению коррупции в организациях¹³¹.

В соответствии с названным документом организации рекомендуется:

- принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно;

- принять на себя обязательство 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;

- в случае обнаружения признаков коррупционных правонарушений обращаться в соответствующие правоохранительные органы.

Очевидно, что надлежащей формой реализации этих рекомендаций является необходимая регламентация в локальном акте компании соответствующего порядка и определение ответственных лиц.

Чтобы верно определить адресата сообщения о преступлении (конкретный правоохранительный орган), организациям следует руководствоваться положениями статьи 151 УПК РФ о подследственности, в соответствии с которыми расследование таких преступлений коррупционной направленности, как взяточничество, служебный подлог, коммерческий подкуп, осуществляется следователями Следственного комитета Российской Федерации, а расследование, например, присвоения и растраты – следователями органов внутренних дел.

Такие составы преступлений, как мошенничество (части 2–7 статьи 159 УК РФ), злоупотребление полномочиями (статья 201 УК РФ), злоупотребление полномочиями при выполнении государственного оборонного заказа (статья 201.1 УК РФ), нарушение условий государственного контракта по государственному оборонному заказу либо условий договора, заключенного в целях выполнения государственного оборонного заказа (статья 201.2 УК РФ), являющиеся яркими про-

¹³¹ URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568817692.8748.pdf>.

явлениями коррупции в частном секторе, а также злоупотребление должностными полномочиями (статья 285 УК РФ), злоупотребление должностными полномочиями при выполнении государственного оборонного заказа (статья 285.4 УК РФ), превышение должностных полномочий (статья 286 УК РФ), имеют альтернативную подследственность, то есть могут расследоваться следователями органа, выявившего преступление.

При наличии сомнений в подследственности организация может обратиться в Главное управление экономической безопасности и противодействия коррупции Министерства внутренних дел Российской Федерации (ГУЭБиПК МВД России) – подразделение полиции, обеспечивающее выявление, предупреждение, пресечение и раскрытие преступлений коррупционной направленности, а также выявление и установление лиц, их подготавливающих, совершающих или совершивших.

Если сообщение касается коррупционного поведения сотрудника правоохранительного органа, рекомендуется обращаться в подразделение собственной безопасности (например, Главное управление собственной безопасности Министерства внутренних дел Российской Федерации). При этом Следственный комитет Российской Федерации осуществляет расследование преступлений, совершенных сотрудниками правоохранительных органов (включая самих следователей Следственного комитета и прокуроров).

В то же время любое обращение можно подать в органы прокуратуры Российской Федерации, координирующие работу всех иных правоохранительных органов и осуществляющих надзор за их деятельностью.

Своевременное добровольное сообщение организацией в правоохранительный орган о готовящемся или совершенном преступлении коррупционной направленности имеет практическую значимость не только с точки зрения проверки организации прокуратурой, но и при решении вопроса о привлечении компании к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ (незаконное вознаграждение от имени юридического лица).

Так, Федеральным законом от 3 августа 2018 г. № 298-ФЗ были

определены основания освобождения организаций от административной ответственности по статье 19.28 КоАП – если юридическое лицо способствовало выявлению данного правонарушения, проведению административного расследования и (или) раскрытию и расследованию преступления, связанного с данным правонарушением, либо в отношении него имело место вымогательство.

Как уже отмечалось выше, по данному аспекту сформировалась устойчивая судебная практика, согласно которой при рассмотрении вопроса об освобождении компании от административной ответственности, в частности, изучается, было ли известно правоохранительным органам о преступлении на момент сообщения (явки с повинной) со стороны юридического лица. Если соответствующая информация у правоохранителей уже имелась и проверка велась, то сообщение, не содержащее новых сведений, не может являться основанием для прекращения дела об административном правонарушении.

Помимо заявлений о преступлениях компания вправе направлять в правоохранительные органы такие виды обращений, как:

- жалоба, содержащая информацию о нарушении прав и законных интересов организации, допущенном в результате необоснованных действий либо необоснованного отказа в совершении определенных действий;
- предложение о совершенствовании работы органов, организаций с указанием конкретных способов решения поставленных задач.

В локальном акте организации следует предусмотреть формы и каналы направления обращений, закрепив соответствующую обязанность за конкретными лицами.

Также целесообразно предусмотреть персональную ответственность работников за сокрытие ставших известными фактов о правонарушениях коррупционного характера, неинформирование о них руководителя организации и правоохранительных органов.

2. Руководству организации и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и ин-

формации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

В соответствии со статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» сотрудник Следственного комитета при осуществлении процессуальных полномочий, возложенных на него уголовно-процессуальным законодательством Российской Федерации, вправе:

1) беспрепятственно входить на территории и в помещения, занимаемые федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также предприятиями, учреждениями и организациями независимо от форм собственности и иметь доступ к их документам и материалам в целях проверки находящегося у него в производстве сообщения о преступлении или расследования уголовного дела;

2) входить в жилые и иные принадлежащие гражданам помещения, на принадлежащие им земельные участки при пресечении совершения преступления, преследовании лиц, подозреваемых в совершении преступления, либо наличии достаточных данных полагать, что там совершено или совершается преступление;

3) требовать от руководителей и других должностных лиц органов, предприятий, учреждений и организаций предоставления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений, выделения специалистов для выяснения возникших в ходе проверки сообщения о преступлении и проведения предварительного расследования вопросов; требовать от должностных лиц соответствующих органов, предприятий, учреждений и организаций производства в этих целях документальных проверок, ревизий, исследований документов, предметов, трупов и привлекать к участию в этих проверках, ревизиях, исследованиях специалистов;

4) вызывать должностных и иных лиц для объяснений и производства следственных действий при осуществлении досудебного производства.

Требования (запросы, поручения) сотрудника Следственного комитета, предъявленные (направленные, данные) при проверке сообщения о преступлении, проведении предварительного расследования или осуществлении других полномочий, обязательны для исполнения всеми предприятиями, учреждениями, организациями, должностными и иными лицами незамедлительно или в указанный в требовании (запросе, поручении) срок.

Статистическая и иная информация, справки, документы и их копии, необходимые для осуществления возложенных на следственные органы и учреждения Следственного комитета полномочий, предоставляются по требованию сотрудника Следственного комитета безвозмездно.

Неисполнение законных требований сотрудника Следственного комитета или уклонение от явки по его вызову влечет за собой ответственность, установленную законодательством Российской Федерации (статья 17.7 КоАП РФ).

На практике при расследовании преступлений коррупционной направленности следователь запрашивает в организации, где работал подозреваемый, определенную информацию о нем: приказ о назначении на должность, должностной регламент, функциональные обязанности, служебную характеристику и другие. Руководителю организации следует подготовить и представить ее следователю в установленный им срок.

Помимо этого, в ходе расследования уголовных дел, установив обстоятельства, способствовавшие совершению преступления, дознаватель, руководитель следственного органа, следователь вправе внести в соответствующую организацию или соответствующему должностному лицу представление о принятии мер по устранению указанных обстоятельств или других нарушений закона. В соответствии с частью 2 статьи 158 УПК РФ данное представление подлежит рассмотрению с обязательным уведомлением о принятых мерах не позднее одного месяца со дня его вынесения.

В том случае, когда организация признается потерпевшей от преступления, ее представителю важно занимать активную позицию в соответствии с правами и обязанностями потерпевшего, предусмотренными законом.

В соответствии со статьей 41 УПК РФ юридическое лицо является потерпевшим в случае причинения преступлением вреда его имуществу и деловой репутации. Решение о признании юридического лица потерпевшим оформляется постановлением дознавателя, следователя, судьи или определением суда.

Потерпевший вправе:

- 1) знать о предъявленном обвиняемому обвинении;
- 2) давать показания;
- 3) отказаться свидетельствовать против себя;
- 4) представлять доказательства;
- 5) заявлять ходатайства и отводы;
- 6) давать показания на родном языке или языке, которым он владеет;
- 7) пользоваться помощью переводчика бесплатно;
- 8) иметь представителя;
- 9) участвовать с разрешения следователя или дознавателя в следственных действиях, производимых по его ходатайству либо ходатайству его представителя;
- 10) знакомиться с протоколами следственных действий, произведенных с его участием, и подавать на них замечания;
- 11) знакомиться с постановлением о назначении судебной экспертизы и заключением эксперта;
- 12) знакомиться по окончании предварительного расследования, в том числе в случае прекращения уголовного дела, со всеми материалами уголовного дела, выписывать из уголовного дела любые сведения и в любом объеме, снимать копии с материалов уголовного дела, в том числе с помощью технических средств;
- 13) получать копии постановлений о возбуждении уголовного дела, о признании его потерпевшим, об отказе в избрании в отношении обвиняемого меры пресечения в виде заключения под стражу, о прекращении уголовного дела, о приостановлении производства по уголовному делу, о направлении уголовного дела по подсудности, о назначении предварительного слушания, судебного заседания, получать копии приговора суда первой инстанции, решений судов апелляционной и кассационной инстанций, а также по ходатайству получать копии иных процессуальных документов, затрагивающих его интере-

сы;

14) участвовать в судебном разбирательстве уголовного дела в судах первой, второй, кассационной и надзорной инстанций, возражать против постановления приговора без проведения судебного разбирательства в общем порядке, а также в предусмотренных УПК РФ случаях участвовать в судебном заседании при рассмотрении судом вопросов, связанных с исполнением приговора;

15) выступать в судебных прениях;

16) поддерживать обвинение;

17) знакомиться с протоколом и аудиозаписью судебного заседания и подавать замечания на них;

18) приносить жалобы на действия (бездействие) и решения дознавателя, начальника подразделения дознания, начальника органа дознания, органа дознания, следователя, прокурора и суда;

19) обжаловать приговор, определение, постановление суда;

20) знать о принесенных по уголовному делу жалобах и представлениях и подавать на них возражения;

21) ходатайствовать о применении мер безопасности в соответствии с частью 3 статьи 11 УПК РФ;

22) на основании постановления, определения суда, принятого по заявленному до окончания прений сторон ходатайству потерпевшего, его законного представителя, представителя, получать информацию о прибытии осужденного к лишению свободы к месту отбывания наказания, в том числе при перемещении из одного исправительного учреждения в другое, о выездах осужденного за пределы учреждения, исполняющего наказание в виде лишения свободы, о времени освобождения осужденного из мест лишения свободы, а также быть извещенным о рассмотрении судом связанных с исполнением приговора вопросов об освобождении осужденного от наказания, об отсрочке исполнения приговора или о замене осужденному неотбытой части наказания более мягким видом наказания.

По иску потерпевшего о возмещении в денежном выражении причиненного ему морального вреда размер возмещения определяется судом при рассмотрении уголовного дела или в порядке гражданского судопроизводства.

В случае признания потерпевшим юридического лица его права осуществляет представитель (на основании учредительного документа или доверенности).

Представитель потерпевшего не вправе:

- 1) уклоняться от явки по вызову дознавателя, следователя и в суд;
- 2) давать заведомо ложные показания или отказываться от дачи показаний;
- 3) разглашать данные предварительного расследования, если он был об этом заранее предупрежден в порядке, установленном статьей 161 УПК РФ;
- 4) уклоняться от прохождения судебной экспертизы в случаях, когда не требуется его согласие, или от предоставления образцов почерка и иных образцов для сравнительного исследования.

За дачу заведомо ложных показаний представитель потерпевшего несет ответственность в соответствии со статьей 307 УК РФ, за отказ от дачи показаний, а также за уклонение от прохождения освидетельствования, от производства в отношении него судебной экспертизы в случаях, когда не требуется его согласие, или от предоставления образцов почерка и иных образцов для сравнительного исследования потерпевший несет ответственность в соответствии со статьей 308 УК РФ. За разглашение данных предварительного расследования представитель потерпевшего несет ответственность в соответствии со статьей 310 УК РФ.

Помимо статуса потерпевшего юридическое лицо может приобрести статус гражданского истца. Для этого организации необходимо предъявить требование о возмещении имущественного вреда при наличии оснований полагать, что данный вред причинен ему непосредственно преступлением. Решение о признании гражданским истцом оформляется определением суда или постановлением судьи, следователя, дознавателя. Гражданский истец может предъявить гражданский иск и для имущественной компенсации морального вреда.

Гражданский иск может быть предъявлен после возбуждения уголовного дела и до окончания судебного следствия при разбирательстве данного уголовного дела в суде первой инстанции. При предъявлении гражданского иска гражданский истец освобождается от уплаты государственной пошлины.

В соответствии со статьей 44 УПК РФ гражданский истец вправе:

- 1) поддерживать гражданский иск;
- 2) представлять доказательства;
- 3) давать объяснения по предъявленному иску;
- 4) заявлять ходатайства и отводы;
- 5) давать показания и объяснения на родном языке или языке, которым он владеет;
- 6) пользоваться помощью переводчика бесплатно;
- 7) отказаться свидетельствовать против самого себя;
- 8) иметь представителя;
- 9) знакомиться с протоколами следственных действий, произведенных с его участием;
- 10) участвовать с разрешения следователя или дознавателя в следственных действиях, производимых по его ходатайству либо ходатайству его представителя;
- 11) отказаться от предъявленного им гражданского иска;
- 12) знакомиться по окончании расследования с материалами уголовного дела, относящимися к предъявленному им гражданскому иску, и выписывать из уголовного дела любые сведения и в любом объеме;
- 13) знать о принятых решениях, затрагивающих его интересы, и получать копии процессуальных решений, относящихся к предъявленному им гражданскому иску;
- 14) участвовать в судебном разбирательстве уголовного дела в судах первой, второй, кассационной и надзорной инстанций;
- 15) выступать в судебных прениях для обоснования гражданского иска;
- 16) знакомиться с протоколом и аудиозаписью судебного заседания и подавать замечания на них;
- 17) приносить жалобы на действия (бездействие) и решения дознавателя, начальника подразделения дознания, начальника органа дознания, органа дознания, следователя, прокурора и суда;
- 18) обжаловать приговор, определение и постановление суда в части, касающейся гражданского иска;
- 19) знать о принесенных по уголовному делу жалобах и представлениях и подавать на них возражения;

20) участвовать в судебном рассмотрении принесенных жалоб и представлений в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Отказ от гражданского иска может быть заявлен гражданским истцом в любой момент производства по уголовному делу, но до удаления суда в совещательную комнату для постановления приговора. Отказ от гражданского иска влечет за собой прекращение производства по нему.

Гражданский истец не вправе разглашать данные предварительного расследования, если он был об этом заранее предупрежден в порядке, установленном статьей 161 УПК РФ. За разглашение данных предварительного расследования гражданский истец несет ответственность в соответствии со статьей 310 УК РФ.

Практика расследования коррупционных преступлений показывает, что для выяснения всех имеющих значение обстоятельств зачастую необходимы специальные познания в таких областях, как делопроизводство, экономика, финансы и др. В этих случаях при производстве следственных действий используется помощь специалистов, которыми могут быть представители различных организаций.

Вызов специалиста и порядок его участия в следственных и иных процессуальных действиях, судебных заседаниях определяются статьями 168 и 270 УПК РФ.

Согласно статье 58 УПК РФ специалист вправе:

- 1) отказаться от участия в производстве по уголовному делу, если он не обладает соответствующими специальными знаниями;
- 2) задавать вопросы участникам следственного действия с разрешения дознавателя, следователя и суда;
- 3) знакомиться с протоколом следственного действия, в котором он участвовал, и делать заявления и замечания, которые подлежат занесению в протокол;
- 4) приносить жалобы на действия (бездействие) и решения дознавателя, начальника подразделения дознания, начальника органа дознания, органа дознания, следователя, прокурора и суда, ограничивающие его права.

Специалист не вправе уклоняться от явки по вызовам дознавателя, следователя или в суд, а также разглашать данные предварительного

расследования, ставшие ему известными в связи с участием в производстве по уголовному делу в качестве специалиста, если он был об этом заранее предупрежден в порядке, установленном статьей 161 УПК РФ. Как и гражданский истец, за разглашение данных предварительного расследования специалист несет ответственность в соответствии со статьей 310 УК РФ.

Занимая активную позицию в уголовном судопроизводстве, в то же время важно помнить, что руководство и сотрудники организации не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

3. При проведении проверок деятельности организации по вопросам предупреждения коррупции следует оказывать содействие органам прокуратуры.

Необходимо учитывать, что в соответствии с Федеральным законом № 2202-1 прокурор при осуществлении возложенных на него функций вправе:

- по предъявлении служебного удостоверения беспрепятственно входить на территории и в помещения поднадзорных объектов;
- иметь доступ к их документам и материалам, относящимся к правонарушению или способным установить и доказать совершенное правонарушение;
- проверять исполнение законов в связи с поступившей в органы прокуратуры информацией о фактах нарушения закона;
- требовать от руководителей и должностных лиц объектов надзора представления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений;
- требовать от руководителей и должностных лиц объектов надзора выделения специалистов для выяснения возникших вопросов;
- требовать от руководителей и должностных лиц объектов надзора проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций;
- вызывать должностных лиц и граждан для объяснений по поводу нарушений законов.

Руководители организаций, в которых проходит прокурорская проверка исполнения антикоррупционного законодательства, должны обеспечить доступ прокурора к запрашиваемым им материалам и документам, а также предпринять все предписанные законом меры по созданию необходимых условий проведения проверки.

Статистическая и иная информация, справки, документы и их копии, необходимые при осуществлении возложенных на органы прокуратуры функций, представляются по требованию прокурора безвозмездно.

Никто не вправе без разрешения прокурора разглашать материалы проверок, проводимых органами прокуратуры, до их завершения.

Воздействие в какой-либо форме организаций, их представителей на прокурора с целью повлиять на принимаемое им решение или воспрепятствование в какой-либо форме его деятельности влечет за собой ответственность.

Требования прокурора, вытекающие из его полномочий, подлежат безусловному исполнению в установленный срок. Невыполнение требований прокурора, осуществляющего свои надзорные полномочия, в том числе в сфере надзора за исполнением законодательства о противодействии коррупции, влечет за собой ответственность, в том числе административную (статья 17.7 КоАП РФ¹³²).

4. Оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-разыскные мероприятия, может выражаться в предоставлении сотрудникам правоохранительных органов необходимой информации, обеспечении их доступа в определенные служебные помещения, предоставлении для ознакомления документов и т. д.

В соответствии со статьей 15 Федерального закона от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ «Об оперативно-разыскной деятельности» при решении задач оперативно-разыскной деятельности органы, уполномоченные ее осуществлять, имеют право:

- проводить гласно и негласно оперативно-разыскные меро-

¹³² Для юридических лиц данной статьей предусмотрено наказание в виде штрафа и/или административного приостановления деятельности.

приятия производить при их проведении изъятие документов, предметов, материалов и сообщений, а также прерывать предоставление услуг связи в случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью лица, а также угрозы государственной, военной, экономической, информационной или экологической безопасности Российской Федерации;

— устанавливать на безвозмездной либо возмездной основе отношения сотрудничества с лицами, изъявившими согласие оказывать содействие на конфиденциальной основе органам, осуществляющим оперативно-разыскную деятельность;

— использовать в ходе проведения оперативно-разыскных мероприятий по договору или устному соглашению служебные помещения, имущество предприятий, учреждений, организаций, воинских частей, а также жилые и нежилые помещения, транспортные средства и иное имущество частных лиц;

— использовать в целях конспирации документы, зашифровывающие личность должностных лиц, ведомственную принадлежность предприятий, учреждений, организаций, подразделений, помещений и транспортных средств органов, осуществляющих оперативно-разыскную деятельность, а также личность граждан, оказывающих им содействие на конфиденциальной основе;

— создавать в установленном законодательством Российской Федерации порядке предприятия, учреждения, организации и подразделения, необходимые для решения задач, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

Законные требования должностных лиц органов, осуществляющих оперативно-разыскную деятельность, обязательны для исполнения физическими и юридическими лицами, к которым такие требования предъявлены.

Неисполнение законных требований должностных лиц органов, осуществляющих оперативно-разыскную деятельность, либо воспрепятствование ее законному осуществлению влекут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьей 17 названного федерального закона отдельные лица могут с их согласия привлекаться к подготовке или

проведению оперативно-разыскных мероприятий с сохранением по их желанию конфиденциальности содействия органам, осуществляющим оперативно-разыскную деятельность, в том числе по контракту. Эти лица обязаны сохранять в тайне сведения, ставшие им известными в ходе подготовки или проведения оперативно-разыскных мероприятий, и не вправе предоставлять заведомо ложную информацию указанным органам.

Следует также учитывать требования Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», согласно статье 10 которого полиция при осуществлении своей деятельности взаимодействует с другими правоохранительными органами, государственными и муниципальными органами, общественными объединениями, организациями и гражданами. Полиция при выполнении возложенных на нее обязанностей может использовать возможности государственных и муниципальных органов, общественных объединений и организаций в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В пределах своих полномочий полиция оказывает организациям помощь в обеспечении защиты прав и свобод граждан, соблюдения законности и правопорядка, а также оказывает поддержку развитию гражданских инициатив в сфере предупреждения правонарушений и обеспечения правопорядка. При этом организации должны оказывать содействие полиции при выполнении возложенных на нее обязанностей.

Более подробно соответствующее взаимодействие регулируется приказом МВД России от 14 ноября 2022 г. № 855 «Об утверждении Регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации».

С учетом изложенного важно доводить до сведения работников требования законодательства, а также целесообразно предусматривать в локальных актах организаций персональную ответственность работников за разглашение конфиденциальных сведений, полученных при работе со служебными документами.

5. Такая форма взаимодействия, как организация совместных проверок, направленных на выявление нарушений законодательства о противодействии коррупции по инициативе компании, актуальна для

крупных компаний, имеющих значительные активы в важных для государства сферах (железнодорожные перевозки, нефтегазовый комплекс, банковская сфера и др.). Соответствующие мероприятия проводятся уполномоченными подразделениями организации в тесной координации с правоохранительными органами, при этом заранее согласовывается их план и порядок взаимодействия. Такие мероприятия получают положительную оценку правоохранительных органов, так как облегчают выполнение ими задач по обеспечению законности и правопорядка в условиях кадрового и временного дефицита.

6. Аналогичным образом преимущественно крупные компании заинтересованы в организации и проведении совместных с правоохранительными органами мероприятий информационного характера, включая конференции, семинары, мониторинговые исследования, социологические опросы. Нередко такие мероприятия организуются самими правоохранительными органами, при этом компании, имеющие большой опыт антикоррупционной работы, активно в них участвуют.

В качестве примера можно провести организованный в ноябре 2023 года Генеральной прокуратурой Российской Федерации учебно-методический семинар «Вопросы применения законодательства о противодействии коррупции и основные направления профилактики коррупционных правонарушений». В этом мероприятии, организованном для подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений федеральных и региональных государственных органов, местного самоуправления, а также госкорпораций, компаний с государственным участием и иных организаций, приняли участие около 350 человек из всех регионов страны. Докладчики осветили актуальные вопросы реализации государственной политики в сфере противодействия коррупции с учетом текущей внешнеполитической ситуации, порядка соблюдения отдельных антикоррупционных стандартов. В ходе секционных совещаний подробно обсуждены вопросы реализации на практике институтов предупреждения и урегулирования конфликта интересов, представления сведений о доходах и расходах, особенностей проведения антикоррупционных проверок, использования современных цифровых технологий в рамках работы по профилактике коррупции, привлечения организаций к ответственным

ности за коррупционные правонарушения. По итогам намечены пути совершенствования правоприменительной практики по рассмотренным вопросам¹³³.

7. И последняя форма взаимодействия – рассмотрение поступивших из правоохранительных органов материалов о правонарушениях, совершенных работниками организации. Такие материалы поступают из органов прокуратуры и содержатся в актах прокурорского реагирования, а также из следственных органов в порядке части 2 статьи 158 УПК РФ. Необходимо обратить внимание, что эти документы подлежат безусловному обязательному рассмотрению в установленные законом сроки с предоставлением ответов по итогам принятых мер.

В качестве примеров локальных актов организаций, регламентирующих взаимодействие с правоохранительными органами, можно отметить размещенные в открытом доступе в сети «Интернет» приказ и. о. директора муниципального бюджетного учреждения города Астрахани «Пресс-центр» от 16 ноября 2022 г. № 192 «Об утверждении Положения о взаимодействии с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции»¹³⁴, приказ директора муниципального автономного учреждения культуры Заводоуковского городского округа «Заводоуковский культурно-досуговый центр» от 25 июля 2022 г. № 44 «Об утверждении Положения о сотрудничестве с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции Муниципального автономного учреждения культуры Заводоуковского городского округа «Заводоуковский культурно-досуговый центр»¹³⁵, приказ ОАО «РЖД» от 19 февраля 2007 г. № 20 «Об утверждении Регламента взаимодействия подразделений аппарата управления, филиалов, других структурных подразделений и негосударственных учреждений ОАО «РЖД» в случае обращения правоохранительных органов»¹³⁶.

¹³³ URL: <https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf/mass-media/news?item=91732436>.

¹³⁴ URL: https://astrgorod.ru/sites/default/files/prikaz_no_192_ot_16.11.2022_polozenie_o_vzaimodeystvii_s_pravoohranitelnymi_organami.docx?ysclid=lzv8es1o ww120608602.

¹³⁵ URL: https://zkdc.ru/wp-content/docs/3_Protivodeystvie_korruptzii/Polozenie_o_vzaimodeystvii_s_pravoohranitel%27nimi_organami.pdf.

¹³⁶ URL: https://cssrzd.ru/orders/10162_prikaz_oao_rzhd_ot_19_02_2007_n_20_doc.php?ysclid=lzvgw2neb5160307340.

Таким образом, взаимодействие российских организаций с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции является многосложным процессом, который требует соблюдения законодательства, активного участия в расследованиях и разработки внутренних антикоррупционных мер. Такой подход способствует созданию более прозрачной и ответственной бизнес-среды.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.7

1. Какие существуют основные формы взаимодействия организации с правоохранительными органами?
 - а) Участие в уголовном процессе.
 - б) Проведение совместных научных исследований.
 - в) Сообщение о выявленных фактах коррупции.
 - г) Оказание содействия в расследовании коррупционных преступлений.
 - д) Организация совместных проверок, направленных на выявление нарушений законодательства.

2. Что из перечисленного рекомендуется предусмотреть в локальных актах организаций в контексте обеспечения взаимодействия с правоохранительными органами?
 - а) Обязательную установку видеонаблюдения на всех объектах.
 - б) Персональную ответственность за сокрытие информации о коррупции.
 - в) Порядок ротации сотрудников, работающих с правоохранительными органами.
 - г) Назначение сотрудника для проведения семинаров.

3. Какую ответственность может нести организация за невыполнение требований сотрудников органов прокуратуры?
 - а) Административную в виде штрафа.
 - б) Административную в виде приостановления деятельности.
 - в) Гражданско-правовую в виде обязанности возмещения имущественного вреда.
 - г) Уголовную в виде штрафа.

Рекомендуемая литература к разделу 2.7

Иванов Э. А. Антикоррупционный комплаенс-контроль в странах БРИКС. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Издательский дом «Юриспруденция». 2015. 136 с.

Трунцевский Ю. В., Курбанов Р. А., Цирин А. М., Севальнев В. В., Белялова А. М.; отв. ред. Хабриева Т. Я., Капинус О. С. Противодействие коррупции в сфере бизнеса: научно-практическое пособие. Издательский дом «Юриспруденция». 2020. 256 с.

Филиппович А. А. Комплаенс в предпринимательской деятельности: история становления, общие положения, проблемы формирования в Российской Федерации. Вестник Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). 2018. № 3 (43). С. 225-233.

2.8. Минимизация рисков применения к работникам организации зарубежного антикоррупционного законодательства

С целью минимизации рисков применения к работникам организации международного и зарубежного антикоррупционного законодательства в первую очередь важны знание и понимание соответствующих нормативных предписаний, их оценка и сопоставление с производственными и иными бизнес-процессами конкретного юридического лица.

Это в полной мере коррелирует с поставленной в Национальном плане противодействия коррупции на 2021–2024 годы задачей по выявлению лучших практик в области противодействия коррупции в организациях, осуществляющих деятельность в частном секторе экономики¹³⁷.

Как правило, содержание большинства национальных антикоррупционных законов основано на положениях универсальных глобальных, региональных международных договоров и иных документах обязывающего характера.

Среди них следует выделить следующие:

¹³⁷ Указ Президента Российской Федерации от 16.08.2021 № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021–2024 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

- Конвенция ООН против коррупции (2003 год, Меридская конвенция)¹³⁸ ;
- Конвенция ООН о борьбе с транснациональной организованной преступностью (2000 год, Палермская конвенция)¹³⁹ ;
- Конвенция Совета Европы об отмывании, выявлении, изъятии и конфискации доходов от преступной деятельности (1990 год, Страсбургская конвенция)¹⁴⁰;
- Конвенция Совета Европы об отмывании, выявлении, изъятии и конфискации доходов от преступной деятельности и финансировании терроризма (Варшавская конвенция)¹⁴¹;
- Конвенции ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок (далее – Антикоррупционная конвенция ОЭСР)¹⁴²;
- Рекомендации ФАТФ¹⁴³.

Содержащиеся в данных документах положения о деятельности организаций можно условно разделить на несколько групп.

К *первой группе* относятся общие положения о противодействии коррупции в частном секторе, включая профилактику широкого спектра коррупционных действий, борьбу с ними и ликвидацию (минимизацию) наступивших негативных последствий.

Например, статья 12 Конвенции ООН против коррупции посвящена организации антикоррупционной работы именно в частном секторе. Согласно закрепленной в ней норме, каждое государство-участник международного договора должно принять меры по предупреждению коррупции в частном секторе, в том числе установлению эффективных, соразмерных и оказывающих сдерживающее воздействие гражданско-правовых, административных или уголовных санкций за несоблюдение таких мер.

Среди них в международном договоре выделяются следующие:

¹³⁸ Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 26. Ст. 2780.

¹³⁹ Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 40. Ст. 3882.

¹⁴⁰ Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 3. Ст. 203.

¹⁴¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 2018. № 3. Ст. 1091.

¹⁴² Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 6. Ст. 622.

¹⁴³ FATF (2012-2024), International Standards on Combating Money Laundering and the Financing of Terrorism & Proliferation, FATF, Paris, France // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fatf-gafi.org/recommendations.html/>

- содействие сотрудничеству между частными организациями и правоохранительными органами;

- содействие разработке стандартов и процедур для обеспечения добросовестности в работе частных организаций, включая кодексы поведения для надлежащего осуществления деятельности предпринимателями, представителями иных профессий, предупреждения возникновения конфликта интересов, а также для поощрения использования добросовестных коммерческих практик в отношениях между предприятиями и в договорных отношениях между ними и государством;

- содействие транспарентности в деятельности частных организаций, включая меры по идентификации юридических и физических лиц, причастных к созданию корпоративных организаций и управлению ими;

- предупреждение злоупотреблений процедурами, регулирующими деятельность частных организаций, включая процедуры, касающиеся субсидий и лицензий, предоставляемых публичными органами для осуществления коммерческой деятельности;

- предупреждение возникновения конфликта интересов путем установления ограничений в соответствующих 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, когда такая деятельность или работа прямо связаны с функциями, которые такие публичные должностные лица выполняли в период их нахождения в должности или за выполнением которых они осуществляли надзор;

- обеспечение того, чтобы частные организации, с учетом их структуры и размера, обладали достаточными механизмами внутреннего аудиторского контроля для оказания помощи в предупреждении и выявлении коррупционных деяний, и чтобы счета и требуемые финансовые ведомости таких частных организаций подлежали аудиту и сертификации.

Следует отметить, что к данной группе нередко также относят антиотмывочные стандарты. Рекомендации ФАТФ детально регламентируют обязанности финансовых учреждений и нефинансовых

организаций и профессий в сфере противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма¹⁴⁴.

Вторую группу составляют нормы о запрете подкупа иностранных должностных лиц организациями и иными субъектами предпринимательской деятельности.

Например, согласно статье 16 Конвенции ООН против коррупции каждое государство-участник принимает такие законодательные и другие меры для признания в качестве уголовно наказуемых умышленных деяний в виде обещания, предложения или предоставления иностранному публичному должностному лицу или должностному лицу публичной международной организации, лично или через посредника, любого неправомерного преимущества для самого должностного лица или иного физического или юридического лица с тем, чтобы это должностное лицо совершило какое-либо действие или бездействие при выполнении своих должностных обязанностей для получения или сохранения коммерческого или иного неправомерного преимущества в связи с ведением международных дел.

В 1997 году в ОЭСР принята отдельная Антикоррупционная конвенция. Согласно данным профильной Рабочей группы ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок, только за первые 15 лет действия договора в его государствах-участниках расследовано 427 дел о подкупе иностранных должностных лиц, из них в отношении 263 физических и 164 юридических.

Примерно две трети дел касаются четырех основных секторов экономики:

- добывающая промышленность (19 %);
- строительный сектор (15 %);
- транспорт и логистика (15 %);
- информационная сфера и коммуникации (10 %).

В 41 % расследованных случаев международного подкупа в передаче взяток принимали участие менеджеры компаний и лишь в 12 % –

¹⁴⁴ См., например: Гармаев Ю.П., Иванов Э.А., Маркунцов С.А. Антикоррупционный комплаенс в Российской Федерации: междисциплинарные аспекты. Монография. СПС «КонсультантПлюс». 2020.

генеральные директора. Посредники проходили по трем из четырех дел о подкупе иностранных должностных лиц. Таковыми преимущественно выступали различного рода агенты, торговые представители, дистрибьюторы и брокеры (41 %). Остальные 35 % посредников составляли корпоративные субъекты, такие как дочерние компании, местные консалтинговые фирмы, компании, расположенные в офшорных финансовых центрах или налоговых убежищах, а также юридические лица, специально учрежденные государственными служащими для получения взяток. Еще меньше в качестве посредников использовались юристы компаний (6 %), члены семей государственных служащих (3 %).

В большинстве выявленных и расследованных случаев взятки предлагались или давались сотрудникам государственных предприятий (27 %), должностным лицам таможенных органов (11 %), чиновникам системы здравоохранения (7 %) и обороны (6 %).

По значительному количеству дел взятки были даны за получение контрактов, связанных с государственными закупками (57 %), процедуры так называемой таможенной «очистки» (12 %). При этом, как отмечено в докладе ОЭСР, средний размер взятки составлял 10,9 % от общей стоимости сделки и 34,5 % – от предполагаемой прибыли.

Каким же образом выявлялись случаи подкупа? Каждый третий из них был обнаружен путем анализа финансовой отчетности юридических лиц либо индивидуальных предпринимателей. Речь прежде всего идет о добровольном признании субъектов предпринимательской деятельности, привлеченных по делам в качестве обвиняемых. Следующим наиболее распространенным источником являлись оперативные разработки и расследования, начатые правоохранительными органами в инициативном порядке, а также дела о подкупе иностранных должностных лиц, ставшие известными в рамках формальных либо неформальных контактов, связанных с оказанием странами международной взаимной правовой помощи. Обращения граждан либо сообщения в СМИ в качестве источника получения информации о подкупе иностранных должностных лиц использовались реже всего (не более 5 % случаев).

При этом следует оговориться, что несмотря на то, что публикации в СМИ в зарубежных странах довольно мало используются в качестве

непосредственного повода для инициирования уголовного преследования, тем не менее они имеют важное значение в ходе выявления международного подкупа. На пленарных заседаниях Рабочей группы ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок (проводятся ежеквартально в г. Париже) рассматриваются так называемые «матрицы» дел, представляющие собой таблицы с информацией о подкупе чиновников, полученных из различных открытых источников в СМИ. Каждая страна вправе включить в эту таблицу информацию об иностранном подкупе, которая ей стала известна из СМИ своей страны либо иностранного государства. Затем каждое государство-участник Конвенции ОЭСР в установленном порядке представляет на суд группы имеющиеся сведения о конкретном факте подкупа иностранного должностного лица, после чего принимается решение об исключении либо оставлении описанного случая в «матрице».

В связи с этим при оценке рисков применения зарубежного антикоррупционного законодательства к организации следует отслеживать информацию о фактах подкупа, размещаемую в открытых источниках СМИ, которая может выступить основанием для проведения комплекса оператив-но-разыскных мероприятий.

Безусловно, вызывают интерес и результаты судебного рассмотрения описанных выше случаев. Так, по данным Рабочей группы ОЭСР к реальным тюремным срокам было приговорено 80 лиц, признанных судом виновными в подкупе иностранных должностных лиц при совершении международных коммерческих сделок. Самым длительным из сроков стало заключение лица на 13 лет лишения свободы, 38 лиц осуждены к условным срокам. В целом, как на физических, так и на юридических лиц, наложен 261 штраф. Самым крупным из них для юридического лица стало наказание в размере 1,8 млрд евро, самым большим штрафом из наложенных в отношении физических лиц стал штраф на сумму 149 млн долларов США.

Подводя итог представленному краткому обзору практики выявления и расследования фактов подкупа иностранных должностных лиц, можно сделать вывод, что соответствующие уголовные дела не являются редкими¹⁴⁵.

¹⁴⁵ Кунев Д.А. О практике выявления и расследования подкупа иностранных долж-

Российская Федерация является участницей Антикоррупционной конвенции ОЭСР с 2012 года¹⁴⁶, в связи с чем последовательно проходила соответствующую процедуру оценки¹⁴⁷. По результатам выездной миссии профильной рабочей группы ОЭСР 2013 г. России было дано 50 рекомендаций различного характера, в том числе в сфере уголовного права. Среди них следует выделить ужесточение ответственности за иностранный подкуп, криминализацию обещания и предложения взятки в интересах юридических лиц, включение нематериальной выгоды в предмет взятки, исключение из отечественного уголовного закона нормы, предусматривающей возможность освобождения от уголовной ответственности за дачу взятки на основании примечания к ст. 2911 УК РФ и другие¹⁴⁸.

Несмотря на известное охлаждение отношений между Россией и ОЭСР, наша страна не прекратила выполнение данных ей рекомендаций до настоящего времени, хотя необходимость и целесообразность их реализации вызывала и продолжает вызывать широкую дискуссию как на межведомственном уровне, так и в научном сообществе, прежде всего по причине фундаментального характера некоторых из них¹⁴⁹.

В 2019 году на заседании профильной Рабочей группы ОЭСР Россия объявила о расследовании первого в стране уголовного дела об иностранном подкупе коммерческим директором ООО «Х» должностного лица государственного учреждения Республики Беларусь за обеспечение победы юридического лица в закупочных тендерах для

ностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок // Проблемные вопросы организации и проведения отдельных оперативно-разыскных мероприятий: материалы межведомственной научно-практической конференции / под ред. доктора юридических наук, доцента Э. А. Васильева. – М.: ФГКУ «ВНИИ МВД России», 2015. С. 83-88.

¹⁴⁶ Федеральный закон от 01.02.2012 № 3-ФЗ «О присоединении Российской Федерации к Конвенции по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок» // [Электронный ресурс]. Официальный интернет-портал правовой информации URL: <http://www.consultant.ru/>.

¹⁴⁷ Процесс оценки Российской Федерации приостановлен по инициативе ОЭСР в 2022 году.

¹⁴⁸ Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

¹⁴⁹ Например, одной из ключевых рекомендаций Рабочей группы ОЭСР, данных Российской Федерации в 2013 г., являлось императивное требование о введении в стране уголовной ответственности юридических лиц.

нужд указанной белорусской структуры. Одновременно органами следствия были приняты меры по привлечению ООО «Х», от имени и в интересах которого передано незаконное вознаграждение, к административной ответственности за совершение правонарушения, предусмотренного ст. 19.28 КоАП РФ¹⁵⁰.

Третья группа норм касается принятия мер по устранению возможности фальсификации бухгалтерского учета и отчетности в организации с целью сокрытия незаконных, в том числе коррупционных действий.

Так, например, нормы последней группы закреплены сразу в нескольких международных универсальных документах, причем в схожих редакциях. Согласно статье 12 Конвенции ООН против коррупции, каждое государство-участник принимает меры в соответствии с основополагающими принципами своего внутреннего законодательства по предупреждению коррупции в частном секторе, включая усиление стандартов бухгалтерского учета и аудита, установление эффективных, соразмерных и оказывающих сдерживающее воздействие гражданско-правовых, административных и уголовных санкций за несоблюдение таких мер.

При этом запрещается:

- создание неофициальной отчетности;
- проведение неучтенных или неверно зарегистрированных операций;
- ведение учета несуществующих расходов;
- отражение обязательств, объект которых неправильно идентифицирован;
- использование поддельных документов;
- намеренное уничтожение бухгалтерской документации ранее сроков, предусмотренных законодательством.

Статья 8 Антикоррупционной конвенции ОЭСР также содержит требования, регламентирующие ведение бухгалтерского учета и других отчетных документов, раскрытие сведений в финансовых отчетах, а также определяющие нормы и правила учета и аудита для воспрепятствования созданию скрытых счетов, заключению и проведению

¹⁵⁰ Кунев Д.А. Борьба с иностранным взяточничеством в России: текущая ситуация и перспективы // Уголовное право. 2020. № 3. С. 20-26.

неучтенных или сомнительных сделок, записи несуществующих расходов, пассивов с неправильной идентификацией их объекта, а также использованию ложных документов теми компаниями, которые являются субъектами указанных норм и правил, с целью дачи взятки иностранным должностным лицам или сокрытия факта дачи взятки.

Подобные нормы включены и в ряд других универсальных международно-правовых документов, в том числе те, которые могут в России не применяться, однако, быть имплементированными в национальные законодательства других стран мира.

Например, в соответствии со статьей 14 Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию¹⁵¹ в качестве преступлений должны рассматриваться действия (бездействие), целью которых является совершение, сокрытие или искажение обстоятельств таких деяний, как оформление или использование счета-фактуры или любого другого бухгалтерского документа или отчета, содержащего ложную или неполную информацию, противоправное невключение в бухгалтерские книги платежной операции.

Положения многих зарубежных законов и правил антикоррупционной направленности дублируют вышеуказанные международные акты. Среди них закон США «О коррупции за рубежом» (далее – FCPA)¹⁵², закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством» (далее – закон)¹⁵³, закон Канады «О борьбе с коррупцией среди иностранных государственных должностных лиц» (CFPOA)¹⁵⁴, закон Франции «О прозрачности, борьбе с коррупцией и модернизации экономической жизни» (Sapin-II)¹⁵⁵, а также другие национальные законы о противодействии коррупции.

Так, например, в Турции соответствующие положения содержатся в таких актах как Закон о декларировании собственности и борьбе

¹⁵¹ Документ денонсирован в Российской Федерации Федеральным законом от 28.02.2023 № 42-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 10. Ст. 1565.

¹⁵² <https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2012/11/14/fcpa-russia.pdf/>.

¹⁵³ <https://perevodzakonov.ru/zakony/bribery-act-2010-ru.pdf/>.

¹⁵⁴ <https://cba.org/Publications-Resources/CBA-Practice-Link/>.

¹⁵⁵ LOI n 2016-1691 du 9 2016 relative a la transparence, a la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie (1) // www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/12/9/2016-1691/jo/texte.

со взяточничеством и коррупцией, Закон о государственных служащих, Уголовный кодекс Турции, Положение об этических принципах, которым должны следовать государственные служащие, а также процедуры и принципы, регулирующие подачу заявлений, связанных с ними (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik), Положение о вопросах собственности (Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik)¹⁵⁶.

В то же время отдельные нормы зарубежных антикоррупционных правовых актов выходят за рамки универсальных конвенций либо содержатся в иных непрофильных законах. В связи с этим при формировании антикоррупционной политики конкретного юридического лица важно владеть спецификой зарубежных нормативных установлений, применимых к сфере деятельности конкретной организации, а также исходить из географического охвата сделок юридического лица.

Также следует учитывать, что отдельные зарубежные законы антикоррупционной направленности имеют экстерриториальное действие, то есть применяются не только в той юрисдикции, в которой они приняты, но и за ее пределами. Нормативные правовые акты зарубежных государств, имеющие экстерриториальное действие, следует учитывать, прежде всего работающим в нашей стране компаниям, которые имеют те или иные юридические и (или) экономические связи с зарубежными государствами (например, учреждены и (или) зарегистрированы в них), а также организациям, полностью, частично или эпизодично осуществляющим коммерческую деятельность в иностранных юрисдикциях.

В том случае, если российская организация не соблюдает требования иностранных правовых актов антикоррупционной направленности экстерриториального действия, имеются значительные риски применения к ним положений данных актов, что в ряде случаев может закончиться штрафами и иными видами наказаний и ограничений в работе, например, приостановлением или прекращением деятельности как за рубежом, так и в России.

Особые риски для деятельности российских и других компаний за рубежом связаны с тем, что применение таких законов может быть

¹⁵⁶ <https://www.lawsturkey.com/>.

продиктовано политическими соображениями и далеко не всегда коррелироваться с универсальными международно-правовыми стандартами.

Например, несмотря на то, что в России установлена административная ответственность для юридических лиц за иностранный подкуп при осуществлении международных коммерческих сделок, такие акты как FCPA и UKBA создают экстерриториальные опасности для российских юридических лиц даже в тех случаях, когда осуществляемые ими сделки не касаются указанных государств напрямую, в связи с чем они могут преследоваться при совершении сделок практически в любой юрисдикции.

Так, юридическое лицо независимо от места его регистрации, опосредованно осуществляющее свой бизнес в Великобритании либо любым способом связанное с данной юрисдикцией, может быть подвергнуто ответственности согласно UKBA, если связанное с ним физическое либо юридическое лицо дает взятку в любой точке мира с целью получить или сохранить бизнес либо добиться преимуществ в ведении бизнеса для указанного юридического лица. В данном случае особое значение имеет понимание того, что именно означает «связь физического или юридического лица с организацией» либо как трактовать т. н. «связь бизнеса с Великобританией».

То обстоятельство, что юридическое лицо самостоятельно не совершает действий, составляющих коммерческую деятельность, не исключает его ответственности за данное правонарушение. В подобных случаях организация также несет ответственность за действия любых иных внешних лиц, оказывающих услуги, совершающих сделки либо финансовые операции от ее имени.

Что касается связи бизнеса с Великобританией, то, учитывая применяемую в данной стране систему общего, т. е. прецедентного права, в каждом конкретном случае такая связь будет определяться судом, что лишь свидетельствует о том, что даже самые незначительные действия могут быть признаны достаточными для принятия соответствующего решения. В этом заключается один из наиболее опасных рисков применения британского антикоррупционного законодательства к организациям, зарегистрированным в иностранных юрисдикциях.

Пример. Советник люксембургской компании А. с гражданством Новой Зеландии предлагает деньги либо иные материальные (нематериальные) преимущества генеральному директору организации Б., расположенной в Эстонии, за трудоустройство знакомого А. гражданина Чили С. в дочернюю компанию эстонского юридического лица, расположенного в Великобритании. В подобном случае английский суд может распространить действие закона УКВА на территорию Эстонии.

Приведенный пример демонстрирует, насколько важно знание механизмов экстерриториального действия иностранных антикоррупционных законов. Причем вероятность положительного исхода при возможном обжаловании принятого британским судом решения, как правило, крайне низка.

Яркой иллюстрацией этого утверждения является выдержка из приведенного ниже решения суда, которым было отказано в отмене решения нижестоящего суда:

«Чтобы считаться «явно ошибочным», решение должно поразить нас больше, чем просто своей возможной или вероятной неправильностью, оно должно поразить нас как неверное с силой незамороженной тухлой рыбы пятинедельной давности»¹⁵⁷.

Закономерно может возникнуть вопрос, насколько часто применяется экстерриториальное действие зарубежных антикоррупционных законов. Официально подобная статистика не ведется. В то же время следует иметь в виду, что одним из стимулов применения подобных нормативных правовых актов за рубежом является активно продвигаемая некоторыми странами позиция материального поощрения так называемых осведомителей о коррупционных действиях юридических лиц.

В рамках программы осведомителей Комиссии США по рынкам и ценным бумагам (SEC) лица, сообщающие о нарушениях закона ФСРА, могут получить вознаграждение в размере от 10 % до 30 % от оплаченных компаниями штрафов, а они, к слову, могут быть многомиллионными. В последние годы SEC выплачивала значительные вознаграждения в рамках программы осведомителей, включая самое крупное в размере 114 миллионов долларов в октябре 2020 года.

¹⁵⁷ Решение по делу *Parts and Electric Motors, Inc. v. Sterling Electric Inc.*

Учитывая значительное число периодически встречающихся публикаций в прессе о применении законов США, Великобритании или Канады к тем или иным юридическим лицам, расположенным в иностранных юрисдикциях, можно сделать вывод, что их использование не является редкостью, в связи с чем далее остановимся на данных законах более подробно.

FCPA принят Конгрессом США в 1977 году и содержит два основных блока положений, касающихся, во-первых, борьбы с иностранным взяточничеством, во-вторых, противодействия фальсификациям при ведении бухгалтерского учета и отчетности с целью т. н. маскировки действий коррупционной направленности.

Положения данного закона могут применяться как к юридическим лицам, зарегистрированным в США, так и к иностранным компаниям, в том числе их сотрудникам, осуществляющим свои функциональные обязанности в зарубежных юрисдикциях. Им напрямую либо косвенно запрещено предлагать, предоставлять любые материальные и нематериальные ценности иностранным должностным лицам, т. е. лицам, не являющимся гражданами США, с целью сохранения бизнеса, получения коммерческой выгоды и т. п.

Например, представителями бизнеса преимущества могут предоставляться иностранным должностным лицам для того, чтобы выиграть тендер, тем или иным способом оказать влияние на процесс организации закупок для государственных или муниципальных нужд, обойти правила ввоза в страну продукции, получить доступ к информации о непубличных тендерных предложениях, избежать уплаты налогов и иных платежей, в том числе штрафов, повлиять на ход и результаты судебных разбирательств и различного рода мер принудительного характера, добиться исключения из общих правил в своих интересах по тем или иным производственным вопросам, избежать расторжения договора, обеспечить будущий бизнес или получить коммерческую выгоду.

Так, в США глобальной экспедиторской компании и шести ее корпоративным партнерам в нефтегазовой отрасли, работающим в иностранных юрисдикциях, были предъявлены обвинения в том, что они передавали взятки сотрудникам иностранных таможенных органов

за уклонение от таможенных пошлин на импортные товары, ускорение процедур ввоза товаров и оборудования, оформление ложной документации, связанной с временными разрешениями на импорт для буровых установок и другого оборудования, их пропуск через таможню¹⁵⁸.

Согласно исследованию ОЭСР, взятки за рубеж чаще всего передаются в виде денежных средств непосредственно иностранным должностным лицам, например, путем использования т. н. специальных фондов на представительские расходы. В ряде случаев речь может идти о различного рода подарках, оплате туристических и деловых поездок, всевозможных развлечений (предметов роскоши, в том числе дорогих автомобилей, меховых и ювелирных изделий, взносов на членство в элитные клубы) и бытовых нужд (расходов на содержание домашнего хозяйства, оплату счетов за связь, долгосрочные электронные сервисы). Передача за рубеж материальных преимуществ также может заключаться в перечислениях пожертвований в зарубежные благотворительные фонды, аффилированные с иностранными должностными лицами, выражаться в платежах третьим лицам. Например, в США к уголовной ответственности путем применения FCPA были привлечены британский юрист и японская торговая компания, которые перечисляли взятки нигерийским должностным лицам за заключение нефтегазовых контрактов¹⁵⁹.

Следует отметить, что практика применения ответственности за иностранное взяточничество с каждым годом расширяется, причем выражается в виде самых разнообразных вариантов активного подкупа¹⁶⁰. Так, в течение 5 лет американские компании потратили 7 млн долларов США на оплату 225-ти поездок сотрудников китайских государственных учреждений в популярные туристические места США. Мексиканские должностные лица были подкуплены компаниями

¹⁵⁸ Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития // https://www.oecd-ilibrary.org/search?value1=foreign+bribery&option1=quicksearch&facetOptions=51&facetNames=pub_igoId_facet&operator51=AND&option51=pub_igoId_facet&value51=%27igo%2Foecd%27&publisherId=%2Fcontent%2Figo%2Foecd&searchType=quick/.

¹⁵⁹ Там же.

¹⁶⁰ Термин «активный подкуп», как правило, используется в международных антикоррупционных актах в значении «дача незаконного вознаграждения».

США посредством 12-дневной поездки с посещением винодельческих ферм и ужинов. Иракские чиновники подкупались туристическими поездками в Италию с посещением достопримечательностей и карманными расходами в размере одной тысячи долларов США на каждого.

Одним из «громких» дел, связанных с подкупом иностранных должностных лиц, является история с корпорацией «Siemens», работники которой в течение 7 лет осуществили более 4 тысяч платежей в качестве взяток иностранным должностным лицам на сумму более 1,4 млрд долларов США. При этом высокопоставленные руководители корпорации знали о широком распространении взяточничества в многочисленных дочерних компаниях, в которых корпоративные банковские счета зачастую открыто использовались для перечисления незаконных платежей, хотя для сокрытия фактов взяточничества, как правило, практиковались фиктивные переводы¹⁶¹.

Таким образом, независимо от характера или стоимости вещи, вручение или принятие подарков, развлечений и других знаков гостеприимства может привести к нарушению антикоррупционного законодательства и последующей ответственности за это.

Указанное означает, что сотрудники организации должны быть ориентированы на то, что они не имеют права предлагать или дарить какие-либо подарки, развлечения, оказывать другие знаки внимания, которые могут быть восприняты как попытка неправомерного влияния на физических либо юридических лиц, с которыми компания осуществляет бизнес-процессы тем или иным способом. Одновременно сотрудники организации аналогично не могут просить или принимать какие-либо подарки, оплату развлечений и т. п.

С целью минимизации того, что предложение, предоставление, просьба или получение подарков, развлечений и других знаков внимания могут быть восприняты как нарушение антикоррупционной политики, сотрудники организации при осуществлении коммерческой деятельности, включая международную, обязаны соблюдать ряд правил. Так, подарки, развлечения и другие проявления внимания не должны быть чрезмерными и дорогостоящими. Их принятие или пре-

¹⁶¹ Там же.

доставление не должны нарушать местных законов или антикоррупционную политику организации-дарителя или организации-получателя. Необходимо соблюдать формальные процедуры дарения, такие как учет подарков в соответствующей документации организации. В любых спорных случаях или при наличии сомнений стоит проконсультироваться с юридической службой.

Пожертвования политическим партиям, кандидатам, а также благотворительным организациям также могут противоречить антикоррупционному законодательству. В связи с этим правила в отношении них аналогичны.

Одной из значимых норм FCPA, а также принятой в 1997 году Конвенции ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок являются нормы об уголовной ответственности за нарушения при ведении бухгалтерского учета и отчетности как способа придания правомерного вида заведомо незаконным финансовым операциям.

Так, FCPA включает в себя положения, согласно которым компании обязаны принимать разумные меры для защиты от бухгалтерских операций, остающихся без возможного учета, а также других неправомерных платежей путем внедрения надлежащего контроля за ведением бухгалтерских записей и иной финансовой информации. Положения закона сформулированы весьма широко. Они определяют неправомерные платежи как «все, что имеет ценность», и может включать в себя, среди прочего, не только наличные деньги, но и, как было приведено в примерах выше, также подарки, питание, развлечения, транспорт, жилье, рекламу, политические или благотворительные пожертвования, скидки, возможности трудоустройства или ведения бизнеса. При этом минимальный размер взятки законом не установлен.

Определение «иностранного должностного лица» в соответствии с FCPA также является обширным. Сюда входят любые избранные или назначенные государственные чиновники США и любые служащие за пределами США. Уровень чиновника в служебной иерархии не имеет значения, так как по смыслу закона, выплаты чиновникам низшего звена так же неправомерны, как и выплаты чиновникам высшего зве-

на. К иностранным чиновникам также относятся кандидаты на государственные должности и должностные лица политических партий и общественных международных организаций.

Неправомерные выплаты должностным лицам, директорам и сотрудникам государственных или контролируемых государством предприятий подпадают под действие FCPA. Таким образом, в некоторых странах, в которых правительства в том или ином виде принимают участие в коммерческой деятельности частного сектора, сотрудники банков, больниц, компаний, занимающихся продажей или распределением природных ресурсов, других организаций согласно FCPA могут считаться «иностранцами должностными лицами», даже если указанные правительства не являются единственными учредителями юридических лиц, а рассматриваемые лица выполняют то, что можно назвать неправительственными функциями.

Одной из распространенных практик экстерриториального применения FCPA является заключение соглашений иностранными организациями с уполномоченным государственным органом США, в соответствии с которым преследование компании прекращается после уплаты ею крупного штрафа в бюджет Соединенных Штатов. Так, например, согласно сведениям, размещенным на официальном сайте Комиссии США по рынкам и ценным бумагам (SEC), бразильская нефтегазовая компания согласилась выплатить 1,78 млрд долларов США в связи с обвинениями в подкупе и мошенничестве¹⁶², итальянская транснациональная компания оплатила крупный штраф после обвинений в нарушении положений о ведении бухгалтерского учета и внутреннего контроля в связи с сомнительными платежами на территории Алжира¹⁶³, другая нефтегазовая компания была оштрафована на сумму в размере более 5 млн долларов США за аналогичные действия, в которых посредниками выступили чиновники из правительства Ирака¹⁶⁴, компания из Франции принимала через посредника давала взятки в интересах должностного лица из правительства Ирана¹⁶⁵.

Фактически применением FCPA формируется практика самостоятельного раскрытия коррупционного поведения и стимулирования

¹⁶² <https://www.sec.gov/news/press-release/2018-215>.

¹⁶³ <https://www.sec.gov/enforce/34-88679-s>.

¹⁶⁴ <https://www.sec.gov/enforce/34-87055-s>.

¹⁶⁵ <https://www.sec.gov/news/press-release/2013-2013-94htm>.

к таким действиям добровольного характера, когда сотрудничество с государством рассматривается как основание для смягчения ответственности, в некоторых случаях существенным образом. Другими словами, если организация сообщила о ставших ей известными коррупционных действиях, в том числе с трансграничным элементом, при отсутствииотягчающих обстоятельств (участие в незаконных действиях руководства компании, получение значительного криминального дохода и т. п.) она может быть полностью освобождена от ответственности либо денежные штрафные санкции могут быть снижены в размере от 25 % до 50 %¹⁶⁶.

Другим важным иностранным законом, положения которого следует учитывать при формировании антикоррупционной политики организации, является закон УКВА, вступивший в силу 1 июля 2011 года. Как и FCPA, УКВА обладает универсальной юрисдикцией, предоставляющей возможность в судебном порядке преследовать физических и юридических лиц, чья деятельность, как было упомянуто выше, связана с Соединенным Королевством вне зависимости от того, где именно осуществлялась такая деятельность. Закон УКВА, как и FCPA, устанавливает запрет на подкуп иностранных (небританских) служащих с целью получения любых бизнес-преимуществ. При этом действие УКВА в некотором смысле даже шире, чем FCPA, поскольку касается и запрета коммерческого подкупа. Следует отметить, что нередко термин «взятничество» преимущественно ассоциируется с государственным сектором, но подкуп как явление не реже встречается и в контексте частного бизнеса, например, когда сотрудник организации требует или получает предмет подкупа от физического или юридического лица, ведущего или стремящегося вести дела с его компанией. В этом случае к ответственности по закону УКВА могут быть привлечены как лицо, предоставившее подкуп, так и лицо, его получившее.

УКВА также требует, чтобы компании принимали меры для предотвращения трансграничного подкупа. В соответствии с ним коммерческая организация может быть привлечена к ответственности

¹⁶⁶ Есаян А.К. Об экстерриториальной юрисдикции FCPA (1977 г.) и противодействию коррупции в организациях // Международное уголовное право и международная юстиция. 2022. № 2.

за неспособность помешать лицам, связанным с ней, давать взятки от ее имени. Статьи УКВА регламентируют случаи, когда юридическое лицо не смогло предотвратить подкуп в его интересах или от его имени. Одним из примеров применения данных положений является подкуп иностранного должностного лица. Юридическое лицо может быть признано виновным в данном правонарушении, если какое-либо иное лицо, ассоциированное с этой организацией, осуществляет подкуп другого лица с намерением приобрести или сохранить деловые отношения или получить преимущества в ведении бизнеса для организации.

Под организацией в данном случае понимается:

- осуществляющее предпринимательскую деятельность юридическое лицо, законно зарегистрированное в любой части Соединенного Королевства;

- любое другое юридическое лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность (полностью, частично, эпизодично) на территории Соединенного Королевства;

- осуществляющее предпринимательскую деятельность юридическое лицо, созданное в соответствии с законом любой части Соединенного Королевства (например, Шотландии, Уэльса, Англии и др.).

В УКВА также используется такой термин как «ассоциированное лицо», под которым понимается лицо, оказывающее услуги в интересах или от имени организации. Это, например, может быть работник организации, ее представитель или дочерняя компания.

Под адекватными мерами, принимаемыми организацией, в целях недопущения противоправного поведения своих сотрудников, равно как и ассоциированных лиц, понимается ряд конкретных действий, в том числе комплаенс-программ, наличия уполномоченных лиц (служб) с функционалом антикоррупционной направленности. В случае если юридическое лицо признается виновным в неспособности пресечь подкуп, осуществляемый в его интересах или от его имени, оно подлежит привлечению к ответственности. Она может быть административной, гражданско-правовой и уголовной.

Еще одним зарубежным законом антикоррупционной направленности, который не имеет юридически выраженного экстерритори-

ального действия, но приобретает таковое в определенных случаях, является закон Канады о борьбе с коррупцией среди иностранных государственных должностных лиц (CFPOA). Как было отмечено, юрисдикция закона CFPOA значительно уже аналогичных описанных выше законов США и Соединенного Королевства. Вместе с тем для компаний, которые любым образом связаны с Канадой, в том числе через третьи стороны, целесообразно адаптировать существующие антикоррупционные политики и программы к требованиям канадского закона, чтобы учесть гораздо более широкие его положения об ответственности, в том числе относящиеся к сфере государственных закупок.

Исходя из буквального толкования CFPOA распространяется только на канадскую юрисдикцию, то есть касается компаний, зарегистрированных в соответствии с законодательством Канады. В то же время фактически юрисдикция CFPOA касается всех нарушений, имеющих «реальную и существенную связь с Канадой».

Учитывая, что указанная страна также относится к правовой семье «общего» права, имеет место ситуация, аналогичная британскому закону. При рассмотрении вопроса о том, распространяется ли канадская юрисдикция на ту или иную сделку или операцию, местные суды изучают широкий круг обстоятельств вплоть до таких, где именно были получены доходы от финальной сделки или операции, в какой стране физически находятся финансовые документы, где проживают свидетели. Другими словами, при юридическом отсутствии в данном законе экстерриториального принципа действия на практике он применяется, причем зачастую неожиданно для юридических лиц, чье руководство было уверено в отсутствии даже малейшей связи с Канадой.

Также следует учесть, что CFPOA – это уголовный закон, который применяется в ходе расследования и судебного разбирательства, в связи с чем стандарты доказывания по данному закону более широкие, как и возможности правоохранительных органов.

В то же время необходимо помнить, что для иностранных компаний, имеющих любую связь с Канадой, возможно и преследование в порядке гражданского судопроизводства.

Программы для осведомителей, эквивалентной той, что существу-

ет на территории Соединенных Штатов, не существует, что значительно снижает стимул для осведомителей, поэтому подобных сигналов поступает значительно меньше, чем в США. Отсутствие такой программы также приводит к тому, что власти в связи с инициативным выявлением коррупционных правонарушений чаще преследуют физических лиц, нежели компании, в которых они работают.

В то время как за нарушения FCRA применяется пятилетний срок давности как применительно к уголовным, так и гражданским делам (за исключением дел по обвинению в сговоре), какого-либо срока давности относительно CFPOA не существует. В связи с этим правоохранительные органы Канады могут преследовать компанию за нарушения, которые произошли еще в 1999 году (год вступления в силу CFPOA).

Еще одним интересным отличием применения канадского антикоррупционного закона является то обстоятельство, что закон запрещает любые платежи государственным служащим за т. н. упрощение формальностей, что, в свою очередь, допускает FCRA. К примеру, компания может осуществить символическую плату служащему миграционного контроля за скорейшее обслуживание въездных документов. По FCRA ответственность за это не наступит, в то время канадский закон будет применен.

Одной из отличительных особенностей канадского закона также является автоматическое отстранение от контрактов с Канадой на 10 лет в случае привлечения компании к уголовной ответственности. К слову сказать в США такого правила не существует, и аналогичное решение может быть принято в каждом конкретном случае по усмотрению властей.

Иными словами, существуют риски автоматического приостановления деятельности компании, если канадские власти посчитают, что закон CFPOA нарушен в части сферы государственных закупок¹⁶⁷.

В целях минимизации рисков применения к работникам организации зарубежного антикоррупционного законодательства следует помнить, что прежде чем она вступит в деловые отношения или совершит

¹⁶⁷ <https://www.blg.com/en/insights/2020/12/adapting-us-compliance-programs-to-incorporate-canadas-foreign-corruption-law>.

сделку с потенциальным деловым партнером или третьим лицом-посредником, необходимо тщательно оценить возможные последствия, связанные с нарушением широкого круга антикоррупционных правил.

Одной из рекомендаций в данном случае является включение в заключаемые контракты положений антикоррупционной направленности, в том числе норм, требующих от договаривающихся сторон признания того, что они осведомлены о содержании законодательства в сфере противодействия коррупции и обязуются его соблюдать. Кроме того, организации целесообразно предоставить право прекратить деловые отношения с контрагентом, нарушившим антикоррупционные запреты и ограничения, без возмещения ущерба и наступления иных негативных последствий.

Если на каком-либо этапе взаимоотношений с партнерами станет известно о нарушении ими антикоррупционных требований, работник организации обязан сообщить об этом руководителю для незамедлительного реагирования. При этом важно отслеживать так называемые сигналы, которые могут свидетельствовать о противоправных действиях лиц, вовлеченных в партнерские отношения. Подобные сигналы призваны предупредить организацию о высокой вероятности незаконного поведения со стороны делового партнера или третьей стороны.

Среди них следует выделить следующие:

- пожертвования на политические или благотворительные нужды;
- нетипичные или завышенные счета на оплату, авансовые платежи, ошибочные платежи или платежи, произведенные не в установленный срок, различного рода компенсационные выплаты, гонорары и комиссии;
- выплаты в стране, которая отличается от той, где находится третье лицо либо лицо, работающее от имени организации;
- выплаты неизвестным третьим лицам, в том числе наличными деньгами либо иным трудно отслеживаемым способом;
- связь контрагента (иных партнеров) с государственными должностными лицами, в том числе наличие с ним родственных либо иных тесных отношений;
- отказ делового партнера (любой третьей стороны) раскрыть информацию о своих владельцах, партнерах.

В некоторых случаях контрагенты организации могут предложить услуги по организации стажировки либо трудоустройства тем или иным лицам. Если кандидат проходит собеседование для стажировки или трудоустройства в порядке рядового замещения должности, то рекомендуется выяснять у него наличие отношений с государственными должностными лицами, а также деловыми партнерами организации. Если кандидат такие связи имеет, то любое предложение о стажировке или трудоустройстве должно быть предварительно рассмотрено и одобрено юридической службой.

Следует учитывать, что согласно требованиям антикоррупционного законодательства многих стран мира, любые нематериальные преимущества, в том числе такие как стажировка либо трудоустройство, могут быть расценены как предмет взятки. В России в настоящее время предметом взятки могут выступать только деньги, ценные бумаги, иное имущество, имущественные права, работы и услуги имущественного характера, другими словами, то, что можно оценить в рублях. При этом неимущественная выгода, например, помимо стажировок и трудоустройства, также лоббирование интересов, обладание льготами, временное получение имущества для личного пользования и другие виды т. н. нематериальных благ в нашей стране предметом взятки не являются, однако относятся к таковым во многих странах мира, прежде всего в тех, в которых применяется Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию.

В целом ответственность за соблюдение антикоррупционных правил, в том числе тех, которые применяются в иностранных юрисдикциях, лежит на каждом сотруднике организации, который обязан информировать о любого рода сигналах, свидетельствующих о возможных актах коррупции. При этом в локальных актах организации должны содержаться гарантии того, что лицо, сообщившее об актах коррупции, иных действиях, которые свидетельствуют о коррупции, не может быть подвергнуто за это ответственности и для него не должны наступить никакие неблагоприятные последствия.

Еще одним фактором минимизации негативного влияния зарубежного антикоррупционного законодательства на работу органи-

зации является надлежащий учет и внутренний контроль в компании. Так, все финансовые отчеты организации и осуществляемые от ее имени платежи должны быть учтенными и прозрачными. Сотрудникам организации необходимо соблюдать все стандарты и принципы ведения бухгалтерского учета и финансовой отчетности. Другими словами, следует гарантировать, что все производимые в организации платежи будут учтены в бухгалтерских книгах или бухгалтерских электронных программах. Нераскрытые или незарегистрированные счета не могут создаваться либо существовать для каких-либо целей, равно как и внесение в бухгалтерские книги (программы) сведений, не соответствующих действительности.

Минимизации рисков применения к работникам организации зарубежного антикоррупционного законодательства также будет способствовать принятие ряда конкретных мер, касающихся антикоррупционной политики организации в целом.

К таковым относятся следующие:

- разработка и принятие механизмов внутреннего контроля организаций, включая стандарты поведения;
- создание независимых от руководства организации органов контроля, например, наблюдательных советов или аудиторских подразделений;
- предоставление организациями каналов информации для использования их сотрудниками, не желающими нарушать профессиональные или этические стандарты по указанию или под давлением со стороны вышестоящих руководителей, и принятие мер для защиты таких информаторов;
- принятие актов, позволяющих отстранять от участия в тендерах на получение государственных контрактов предприятия, имеющие стремление подкупить иностранное должностное лицо (санкции к таким участникам применяются и в случае подкупа должностного лица иностранного государства или международной организации).

Кроме того, к адекватным мерам, принимаемым для минимизации рисков применения зарубежного антикоррупционного законодательства к организациям, следует отнести следующие факторы:

- активная заинтересованность руководства юридического лица во

внедрении антикоррупционных стандартов в деятельность организации, личная вовлеченность в указанные процессы и контроль за ними, регулярное антикоррупционное обучение сотрудников организации;

- прозрачная и недвусмысленная корпоративная политика, заставляющая действия коррупционной направленности, в том числе признаваемые таковыми в иностранных юрисдикциях, а также направленная на профилактику и выявление иностранного подкупа, обеспечение прозрачности финансовых процедур и процедур бухгалтерского учета;

- установление корпоративной ответственности сотрудников организации за несоблюдение данных запретов;

- наличие в организации возможности для сотрудников сообщать о ставших им известными фактах совершенных либо планируемых коррупционных действий без рисков быть уволенными либо наказанными иным образом;

- наличие локальных правовых актов, регламентирующих процедуры дарения подарков, в том числе в процессе трансграничных деловых контактов, использования представительских расходов, предоставления туристических услуг для клиентов, взносы на политические, благотворительные, религиозные, спонсорские цели.

Анализируя риски применения зарубежного антикоррупционного законодательства, нельзя не упомянуть политическую составляющую таких рисков. Как известно, после начала специальной военной операции в отношении многих российских компаний были введены односторонние санкции, их имущество за рубежом арестовано либо конфисковано. В настоящее время вероятность введения подобных санкций под видом коррупционных следует учитывать при совершении любых трансграничных сделок в любых юрисдикциях. В свою очередь, оценка политических, экономических и других последствий данных санкций для российских юридических лиц и их контрагентов будет еще дана.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.8

1. Какая статья Конвенции ООН против коррупции регулирует принятие антикоррупционных мер в частном секторе?

а) Статья 8.

- б) Статья 12.
- в) Статья 13.
- г) Статья 20.

2. Что подразумевается под законом, имеющим экстра TERRИТОРИАЛЬНОЕ действие?

- а) Закон применяется только на территории страны, в которой был принят.
- б) Закон при определенных условиях применяется за пределами страны, в которой был принят.
- в) Закон применяется только к государственным служащим страны, в которой был принят.
- г) Закон применяется только к нарушениям в сфере международной торговли.

3. За какие нарушения компания может быть привлечена к ответственности в соответствии с Законом США о коррупционных практиках за рубежом (FCPA)?

- а) Предоставление материальных и нематериальных ценностей иностранным должностным лицам с целью получения коммерческой выгоды.
- б) Соккрытие незаконных платежей иностранным должностным лицам в бухгалтерской отчетности.
- в) Предоставление бухгалтерской отчетности только в бумажном виде.
- г) Отказ от уплаты налогов.

Рекомендуемая литература к разделу 2.8

Астанин В. В. Антикоррупционная защита российских компаний в зарубежных юрисдикциях. Журнал сибирского федерального университета. серия: гуманитарные науки. 2020. Т. 13. № 1. С. 6-12.

Орлов Ю. Ю. Анализ антикоррупционного законодательства в США и Англии. Вестник Академии Следственного комитета Российской Федерации. 2023. № 2 (36). С. 58-67.

Шиткова В. М., Коновалова О. В. Проблема построения антикоррупционной комплаенс системы международными компаниями в России. Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 3 (29). С. 406-412.

2.9. Система локальных нормативных актов и иных внутренних документов по вопросам противодействия коррупции

Необходимость формирования системы локальных нормативных актов и иных внутренних документов по вопросам противодействия коррупции обусловлена международными антикоррупционными стандартами и требованиями действующего законодательства.

Отнесение организаций, в том числе негосударственных, к субъектам противодействия коррупции предусмотрено, например, Конвенцией Организации Объединенных Наций против коррупции 2003 г.¹⁶⁸ (ст. 12), и антикоррупционным законодательством Российской Федерации¹⁶⁹.

На организации независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств¹⁷⁰, статьей 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ возложена обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Наряду с выполнением формальных требований, принятие локальных нормативных актов организации по вопросам предупреждения коррупции позволяет снизить риски привлечения к организации к административной ответственности¹⁷¹ за совершение коррупционных правонарушений.

Внедрение системы локальных нормативных актов и иных внутренних документов по вопросам противодействия коррупции также повышает эффективность управления организацией. Демонстрируя это перед аудиторами, инвесторами, акционерами и обычными гражданами, компания может укрепить свою деловую репутацию.

¹⁶⁸ СЗ РФ. 2006. № 26. Ст. 2780.

¹⁶⁹ Согласно пункту 2 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», под противодействие коррупции понимается не только деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, но и деятельность институтов гражданского общества, а также организаций и физических лиц в пределах их полномочий.

¹⁷⁰ См., например, решения Новоселицкого райсуда Ставропольского края от 19.08.2020 по делу № 2-289/2020, Эссентукского горсуда Ставропольского края от 13.07.2020 по делу № 2а-1032/2020 и от 14.05.2020 по делу № 2а-654/2020, Новочеркасского горсуда Ростовской области от 12.03.2019 по делу № 2-830/2019.

¹⁷¹ Например, по статьям 19.28, 19.29 КоАП РФ.

Подход к построению системы локальных нормативных актов и иных внутренних документов организации по вопросам противодействия коррупции в зависимости от специфики конкретной организации может различаться. Вместе с тем существуют некоторые общие базовые подходы, применимые к любой организации.

Во-первых, организации целесообразно разработать и утвердить антикоррупционную политику и локальные нормативные акты, опосредующие применение мер предупреждения коррупции, предусмотренных частью 2 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

Во-вторых, организации рекомендуется регулярно актуализировать свои локальные нормативные акты о противодействии коррупции в связи с изменениями международных антикоррупционных стандартов и законодательства о противодействии коррупции.

В-третьих, система локальных нормативных актов и иных внутренних документов по вопросам противодействия коррупции может пересматриваться на основании результатов оценки коррупционных рисков, которая должна быть регулярной.

В-четвертых, организации рекомендуется совершенствовать систему локальных нормативных актов и иных внутренних документов по вопросам противодействия коррупции с учетом лучших антикоррупционных практик российских и зарубежных компаний.

В-пятых, организация может пересматривать и обновлять локальные нормативные акты, принятые по вопросам противодействия коррупции с учетом регулярно проводимого мониторинга их применения (антикоррупционного аудита).

1. Антикоррупционная политика организации

Антикоррупционная политика организации представляет собой «верхнеуровневый» локальный нормативный акт организации, направленный на формирование системной и последовательной позиции организации в вопросах предупреждения коррупции. Качественная антикоррупционная политика является одним из важнейших элементов, поддерживающих стабильное развитие и эффективное управление в организации¹⁷².

¹⁷² Данные позиции также предусмотрены в подготовленных Минтрудом России совместно с заинтересованными федеральными государственными органами Мерах по

Наличие в организации утвержденной антикоррупционной политики и системы связанных с ней локальных нормативных актов подтверждает выполнение ею требований частей 1 и 2 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

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. Антикоррупционная политика организации с учетом Международного стандарта ISO 37001:2016 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством» должна отвечать следующим требованиям:

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

2) обладать доступностью для широкого круга читателей, т. е. быть написана ясным и понятным языком (в этой связи целесообразно избегать сложносочиненных предложений, формально-бюрократических фраз, большого количества сокращений и т. п.);

3) быть открытой, то есть ее положения необходимо не только разместить на корпоративном портале, но и в открытом доступе, например, на официальном сайте организации в сети «Интернет», а также довести до сведения работников всех уровней управления, дочерних организаций, а также внешних контрагентов;

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

5) регулярно пересматриваться и адаптироваться к изменению внешнего и внутреннего контекста функционирования организации, к ее институциональным рамкам.

Следует отметить, что наименование антикоррупционной политики в зависимости от организации может серьезно отличаться. Например, в ПАО «МТС», а также в ООО «Центр искусственного интеллекта МТС» применяется Политика «Соблюдение антикоррупционного

предупреждению коррупции в организациях, которые размещены и доступны для скачивания и ознакомления на официальном сайте Минтруда России в сети «Интернет» по ссылке: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015>.

законодательства». В Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», одной из первых распространившей свою антикоррупционную политику на дочерние организации, действует «Единая отраслевая антикоррупционная политика государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и ее организаций»¹⁷³.

Целесообразно, чтобы участие в разработке антикоррупционной политики принимали 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. Принимая во внимание, что антикоррупционная политика распространяет свое действие на весь круг работников организации, подобный подход повысит вовлеченность и приверженность работников антикоррупционной политике компании.

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.

Крупным организациям рекомендуется распространить действие антикоррупционной политики на свои дочерние организации, а также на иных взаимодействующих с организацией агентов, например, указать, что организация ожидает от поставщиков, подрядчиков и исполнителей поведения, соответствующего положениями антикоррупционной политики.

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

¹⁷³ Приказ Госкорпорации «Росатом» от 14.04.2015 № 1/364-П (ред. от 19.04.2019) «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» // СПС «КонсультантПлюс».

2. Положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений

Положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений является важным подтверждением выполнения организацией требований пункта 1 части 2 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

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 образования подразделений, ответственных за антикоррупционную работу.

Минтрудом России разработано примерное положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственной корпорации (компании), публично-правовой компании, которое может быть использовано при разработке рассматриваемого локального нормативного акта¹⁷⁴.

3. Положение о взаимодействии организации с правоохранительными органами

Наличие в организации утвержденного положения о взаимодействии с правоохранительными органами¹⁷⁵ является подтверждением выполнения требований пункта 2 части 2 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ. Данный локальный нормативный акт определяет порядок взаимодействия с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции. В нем, как правило, определяются цели, задачи, направления и порядок такого взаимодействия. В частности, к задачам такого взаимодействия могут быть отнесены: профилактика коррупционных правонарушений, создание системы обмена информацией, антикоррупционная пропаганда и просвещение и др.

¹⁷⁴ <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015/1>.

¹⁷⁵ См., например, Положение о сотрудничестве ГКУ ЦБС с правоохранительными органами //

Приложение № 3 к приказу директора ГКУ ЦБС № 66 о/д от «27» 03 2020 г. // <https://cbsbaikonur.ru/wp-content/uploads/2021/02/polozhenie-o-sotrudnichestve-s-pravohranitelnymi-organami.pdf>.

К формам взаимодействия с правоохранительными органами обычно относят: оказание содействия при проведении проверок, направленных на выявление нарушений законодательства о противодействии коррупции; проведение совместных профилактических мероприятий; направление запросов в правоохранительные органы для получения необходимой достоверной информации; проведение проверок по фактам нарушения работниками антикоррупционного законодательства и др.

Кроме того, организация может добровольно брать на себя определенные обязательства в рассматриваемой сфере:

- незамедлительно сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений;
- оказывать содействие в выявлении и расследовании правонарушений фактов коррупции;
- предпринимать необходимые меры по передаче в правоохранительные органы информации и документов, содержащих сведения о совершенных коррупционных правонарушениях;
- не применять к работникам, сообщившим в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения, каких-либо санкций и др.

4. Положение о подарках и знаках делового гостеприимства

В соответствии с пунктом 4 части 2 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации. Одним из подтверждений внедрения указанных стандартов и процедур является регламентация процесса дарения подарков и оказания правил делового гостеприимства. При этом необходимо учитывать, что вопросы, связанные с дарением и получением работниками организации подарков, получением и оказанием знаков делового гостеприимства, в том числе в связи с исполнением трудовых обязанностей, находятся на стыке правил и обычаев делового оборота и общих антикоррупционных стандартов.

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 следующие вопросы:

- порядок дарения и получения подарков, оказания (получения) знаков делового гостеприимства (например, получение согласований от отдельных структурных подразделений (специально уполномоченных должностных лиц) организации;

- критерии признания того или иного подарка или знака делового гостеприимства как добросовестного и не влекущего подозрения в каких-то коррупционных практиках, а также критерии (ситуаций), при которых дарение (принятие) подарка нецелесообразно;

- порядок информирования о получении подарка и его сдачи (при необходимости) и т. д.;

- форму уведомления (декларации) о получении подарка либо знака делового гостеприимства.

На практике компании стремятся установить стоимостные и иные критерии признания того или иного подарка или знака делового гостеприимства, как добросовестного и не влекущего подозрения. В частности, отмечается, что такие подарки и знаки делового гостеприимства должны: иметь законную цель, быть прямо связаны с уставными целями деятельности компании, либо со знаменательными датами и событиями, общенациональными профессиональными праздниками; дариться / оказываться открыто и прозрачно, с соблюдением этических норм, местных и культурных традиций; быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши, денежными средствами или их эквивалентами (подарочные карты (сертификаты), ценные бумаги и т. д.); и т. д.

Следует отметить, что подарки также не должны представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений, либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью, либо осуществляться в целях оказания влияния на решения одаряемого лица.

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.

В качестве примера рассматриваемого локального нормативного акта можно привести Положение о подарках и знаках делового гостеприимства в ГБУ «МосТрансПроект»¹⁷⁶.

5. Кодекс этики и служебного поведения

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. Принятие и внедрение такого кодекса подтверждает выполнение требований пункта 4 части 2 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

В общих чертах кодекс этики определяет недопустимое поведение, а также позволяет работникам понять, какое поведение от них ожидается (институциональная функция)¹⁷⁷. Кодекс этики ориентирует работников на добросовестное поведение, на поведение, ожидаемое организацией, а также является дополнительным инструментом, подтверждающим приверженность организации, ее коллектива антикоррупционной этике.

Стоит учитывать, что кодексы этики ставят одной из своих задач помощь работникам в трудных и неясных ситуациях. Также кодексы этики решают 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.

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.

Следует отметить, что кодекс этики может включать в себя не только юридические предписания, например, касающиеся вопросов пре-

¹⁷⁶ <https://mtp.mos.ru/docs/Положение%20о%20подарках.pdf>.

¹⁷⁷ См., например, Adelstein J. and Clegg St. Code of Ethics: A Stratified Vehicle for Compliance. *Journal of Business Ethics*, September 2016, Vol. 138, No. 1 (September 2016), pp. 53-66.

дотвращения и урегулирования конфликта интересов, но и оценочные положения, касающиеся этических ценностей, применимых для организации.

В кодекс этики могут быть включены, например, следующие антикоррупционные требования:

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении трудовых обязанностей;
- избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации такого работника или авторитету организации.

Кодексы этики могут значительно различаться между собой по степени жесткости устанавливаемой регламентации. В этой связи кодекс этики целесообразно разрабатывать с учетом специфики деятельности организации 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 организации¹⁷⁸.

Кроме того, за нарушение кодекса этики необходимо установить меры ответственности, которые также должны найти свое применение на практике. 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 последствиям¹⁷⁹.

¹⁷⁸ Jurkiewicz, C. L. Advancing ethical competency through pedagogy. In D. C. Menzel and T. L. Cooper (Eds.), *Achieving ethical competency for public service leadership*. Armonk, NY: M.E. Sharp, 2012.

¹⁷⁹ См., например, Sun, Li. 2009. “Dezhi jiqi Chuantong Zhiyu Zhongguo Fazhi Jinjing”

В качестве примера кодекса этики можно привести Кодекс этики и делового поведения автономной некоммерческой организации «Московская дирекция транспортного обслуживания»¹⁸⁰.

Крайне важно, чтобы кодекс этики имел определенные организационные механизмы своей реализации. В качестве примера такого механизма можно привести создание коллегиального органа – комиссии по корпоративной этике.

6. Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Наличие в организации утвержденного положения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов подтверждает выполнение ею требований пункта 5 части 2 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ¹⁸¹.

При разработке положения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – положение о конфликте интересов) необходимо обратить внимание на следующие основополагающие положения.

В первую очередь необходимо раскрыть термины конфликта интересов и личной заинтересованности, ориентируясь при этом на статью 10 Федерального закона № 273-ФЗ.

Во-вторых, организации целесообразно максимально широко определить круг лиц, попадающих под действие рассматриваемого положения, распространив его действие на всех работников организации вне зависимости от уровня замещаемой должности.

В-третьих, организации рекомендуется разработать порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, включая соответствующие обязанности работников и процедуры, реализуемые в связи с возникновением конфликта интересов. В частности, могут быть закреплены следующие обязанности работников: избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к

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) 1: 69–76.

¹⁸⁰ <https://mdto.ru/assets/upload/Кодекс%20этики%20К.pdf>.

¹⁸¹ См., например: Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в автономной некоммерческой организации «Московская дирекция транспортного обслуживания».

конфликту интересов; руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В-четвертых, организации рекомендуется установить процедуры раскрытия конфликта интересов и условия их применения. В части раскрытия конфликта интересов в положении о конфликте интересов может быть предусмотрен следующий порядок:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (после трудоустройства с учетом положений статьи 65 ТК РФ);
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

В-пятых, рекомендуется разработать с учетом специфики организации и оформить в виде приложения к разрабатываемому локальному нормативному акту перечень типовых ситуаций конфликта интересов.

Важным организационно-правовым механизмом, обеспечивающим реализацию рассматриваемого локального нормативного акта, является деятельность соответствующих коллегиальных органов и должностных лиц, рассматривающих вопросы предотвращения и урегулирования конфликта интересов. В качестве примера такой институции можно привести комиссию по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов. Такая комиссия может являться действующим коллегиальным органом, создаваемым в целях рассмотрения вопросов, связанных с предупреждением коррупции в организации. В таком случае Положение о комиссии, ее состав могут утверждаться отдельным актом организации. Кроме того, ее функции могут быть возложены на Комиссию по корпоративной этике. На практике также встречаются случаи объединения функционала данных комиссий¹⁸².

¹⁸² Положение о Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов ПАО «ОАК» (приказ № 233 от 30.08.2022) // <https://www.uacrussia.ru/ru/corporation/anticorruption-policy/>.

7. Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений

На практике к работникам организации может поступать множество обращений, в том числе, направленных на их склонение к совершению преступлений коррупционной направленности. В качестве примера можно привести склонение к составлению либо подписанию акта приема в отношении заведомо невыполненных работ, приема поддельных документов работником бухгалтерии, либо при оформлении товарно-материальных ценностей на складе, и др. ситуации. Подтверждением наличия процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации, недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов, служит локальный нормативный акт, устанавливающий порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений. Утверждение такого локального нормативного акта может также рассматриваться в качестве подтверждения выполнения требований пунктов 3 и 6 части 2 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

8. Положение о горячей линии по вопросам противодействия коррупции

Для целей противодействия коррупции очень важно своевременное получение информации о признаках ее проявлений. Для решения данной задачи организации разрабатывают специальный локальный нормативный акт – положение о горячей линии по вопросам противодействия коррупции. Он содержит комплекс организационных мероприятий и технических средств, обеспечивающих возможность работникам организации, а также иным лицам обращаться с сообщениями о признаках и фактах коррупции. В качестве примера такого локального нормативного акта можно привести Положение о «Горячей линии» по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям в Группе Газпром, утвержденное приказом ОАО «Газпром» от 4 сентября 2014 г. № 423¹⁸³.

Таким образом, в целях выполнения требований законодательства о противодействии коррупции, организации требуется разрабо-

¹⁸³ <https://www.gazprom.ru/f/posts/60/091228/2014-09-04-regulation-hotline-ru.pdf>.

тать и внедрить свою систему локальных нормативных актов и иных внутренних документов по вопросам противодействия коррупции, ядром которой является антикоррупционная политика организации, а остальные локальные нормативные акты носят характер модулей, каждый из которых должен снабжаться действенным механизмом реализации.

Вопросы для самопроверки разделу 2.9

1. Какие документы относятся к системе локальных нормативных актов организации по противодействию коррупции?

- а) Антикоррупционная политика.
- б) Кодекс этики и служебного поведения.
- в) Финансовый отчет компании.
- г) Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

2. Как часто рекомендуется пересматривать антикоррупционную политику организации?

- а) Раз в пять лет.
- б) После каждого выявленного случая коррупции.
- в) Регулярно и в случае существенных изменениях внешнего и внутреннего контекста.
- г) Только по требованию правоохранительных органов.

3. Какова основная цель кодекса этики в организации?

- а) Увеличение прибыли организации.
- б) Формирование культуры добросовестного и этичного поведения сотрудников.
- в) Оптимизация трудовых процессов.
- г) Создание условий для успешной конкуренции на рынке.

Рекомендуемая литература к разделу 2.9

Фильченко А. П. Принципы антикоррупционного комплаенса и проблемы их реализации. Труды Академии управления МВД России. 2023. № 2 (66). С. 78-89.

Басалаева С. П. Об обязанности работодателя принимать меры по предупреждению коррупции. Юридические исследования. 2020. № 6. С. 65-79.

Филатова Е. В. Антикоррупционная деятельность в организации. Южный федеральный университет. 2023. 128 с.

Лубянская Э. Б., Порядина В. Л., Смагин А. А. Совершенствование методов противодействия коррупции в системе корпоративного управления. Цифровая и отраслевая экономика. 2021. № 4 (25). С. 113-119.

2.10. Распределение функций по противодействию коррупции в организации

При разработке и внедрении системы антикоррупционных мер в организации важным аспектом является распределение функций по предупреждению и противодействию коррупции.

1. Роль руководства организации

Ответственность за предотвращение и выявление коррупции в организации лежит прежде всего на его руководстве. Поэтому приверженность высшего руководства противодействию коррупции в организации (так называемый тон сверху) является важным элементом антикоррупционной деятельности.

Еще активнее способствует формированию культуры борьбы с коррупцией в организации на всех уровнях следование принципу «тон сверху и тон посередине», когда ответственность за фундаментальные функции по предупреждению и противодействию коррупции распределяется между высшим руководством и руководством среднего звена. Такой подход позволяет лучше транслировать ценности компании, связанные с нетерпимостью к коррупции, рядовым сотрудникам организации, которые в ходе повседневной деятельности больше взаимодействуют именно с руководством среднего звена.

При реализации принципа «тон сверху» / «тон сверху и тон посередине» прежде всего важно, чтобы руководство на личном примере демонстрировало нетерпимость к любым проявлениям коррупции. Наличие двойных стандартов – когда от работников требуют соблюдения множества антикоррупционных ограничений и запретов, а высшее руководство в то же самое время оказывается вовлечено в

многомиллионные коррупционные схемы – демотивирует любого сотрудника, лишая его доверия к руководству и лояльности к компании и порождая высокие риски вовлечения уже самого сотрудника в неправомерную деятельность.

Кроме того, данный принцип предполагает необходимость повышать вовлеченность руководства в повседневную деятельность организации и ее работников, в том числе в контексте соблюдения корпоративной этики. С этой целью руководство организаций чаще всего используется обращения / выступления перед сотрудниками, например, вступительное слово при проведении антикоррупционного обучения или части кампании организации по антикоррупционному просвещению.

Хорошим вариантом транслировать «тон сверху и тон посередине» является также участие представителей руководства непосредственно в обучении. В данном случае речь идет скорее о руководителях среднего звена, желательно по тому же направлению деятельности компании, сотрудники которого проходят обучение. С психологической точки зрения, большее внимание со стороны работников будет привлекать выступление их непосредственного или линейного руководителя, а не иных лиц, проводящих обучение (как правило, лиц, ответственных за противодействие коррупции в организации).

Кроме необходимости задавать «тон сверху», на руководство компании должны возлагаться фундаментальные функции по созданию в организации системы антикоррупционных мер, в том числе по:

- формированию в организации культуры нулевой терпимости к коррупции, открытости и прозрачности, способствующей обсуждению этических проблем и возможных нарушений;
- разработке и утверждению антикоррупционной политики компании;
- принятию локальных актов, необходимых для реализации этой политики;
- обеспечению применения санкций при несоблюдении антикоррупционной политики;
- финансовому и кадровому обеспечению деятельности по предупреждению и противодействию коррупции в организации;

— обеспечению мониторинга эффективности принимаемых мер.
2. Роль антикоррупционного подразделения

Как уже отмечалось, в российской правоприменительной практике отсутствие подразделений (лиц), ответственных за профилактику коррупционных нарушений в организации, нередко вменяется правоохранительными органами юридическим лицам как нарушение антикоррупционного законодательства.

С точки зрения зарубежной практики, определение ответственных за предупреждение и противодействие коррупции подразделений (лиц) также является неотъемлемым элементом эффективной комплаенс-системы организации. Так, необходимость наличия таких подразделений (лиц) вытекает из ведомственных документов правоприменительных органов, например, Минюста США¹⁸⁴, Бюро по расследованию случаев серьезного мошенничества Великобритании¹⁸⁵, Генеральной прокуратуры Австралии¹⁸⁶, или устанавливается в нормативных актах, касающихся принятия организацией мер противодействия коррупции, как это предусмотрено во Франции¹⁸⁷, Коста-Рике¹⁸⁸ и иных странах.

Назначение лиц, ответственных за противодействие коррупции – важнейшая мера, позволяющая организации эффективно предупредить и/или выявлять уже имеющие место нарушения.

Как уже было отмечено, перечень функций, реализуемых такими

¹⁸⁴ См., в частности, Справочное руководство по Закону о коррупционных практиках за рубежом (A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act: Second Edition), руководство «Оценка комплаенс-программ организаций» (Evaluation of Corporate Compliance Programs) и политику правоприменения положений Закона о коррупционных практиках за рубежом в отношении юридических лиц (FCPA Corporate Enforcement Policy).

¹⁸⁵ См. Руководстве по УКВА (Bribery Act Guidance).

¹⁸⁶ См. Руководство по надлежащим процедурам предотвращения подкупа иностранных должностных лиц (Guidance on Adequate Procedures to Prevent the Commission of Foreign Bribery).

¹⁸⁷ См. ст. 17 Закона от 9 декабря 2016 г. № 2016-1691 «О прозрачности, борьбе с коррупцией и модернизации экономической жизни» (Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique).

¹⁸⁸ См. Регламент № 42399-МЕИС-МЖР «Возможная модель организации, предупреждения преступлений, управления и контроля» (Reglamento denominado «Modelo facultativo de organización, prevención de delitos, gestión y control»).

подразделениями (лицами), достаточно обширный и может включать:

- разработку проектов локальных нормативных актов по вопросам предупреждения и противодействия коррупции и соответствующих методических материалов;
- участие в проведении оценки коррупционных рисков;
- сбор и анализ любых деклараций и уведомлений, представляемых работниками, в целях противодействия коррупции (например, декларации интересов);
- выявление ситуаций конфликта интересов, признаков нарушений антикоррупционных стандартов организации, коррупционных правонарушений;
- проведение проверок на основании информации о возможном конфликте интересов и (или) коррупционных правонарушениях;
- взаимодействие с правоохранительными и иными государственными органами при проведении мероприятий по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции, проверок и расследований;
- участие в согласовании кадровых решений, сделок;
- проверку добросовестности контрагентов;
- информирование, консультирование и обучение работников по вопросам противодействия коррупции;
- мониторинг изменений российского и применимого к организации зарубежного антикоррупционного законодательства, релевантной судебной практики;
- обеспечение участия организации в коллективных соглашениях по вопросам противодействия коррупции;
- регулярный мониторинг реализации мер противодействия коррупции в организации, подготовка соответствующих отчетных материалов и предложений для руководства.

При выборе лиц, на которых будут возложены соответствующие функции, организациям необходимо исходить из своих особенностей: размера, штатной численности, финансовых и кадровых ресурсов.

Для крупных компаний, в которых, с одной стороны, работает большое число сотрудников, за соблюдением которыми антикоррупционных стандартов необходимо следить, а с другой – есть больше

ресурсов, которые могут быть использованы для целей противодействия коррупции, целесообразно сформировать отдельное подразделение, реализующее функции по противодействию коррупции. Наличие отдельного подразделения позволит сосредоточить внимание ответственных сотрудников исключительно на вопросах предупреждения коррупции, повышая таким образом эффективность разработки и реализации соответствующих мер. Такое подразделение может быть создано как самостоятельное в структуре организации или как отдельный отдел в составе большого подразделения, выполняющего функции в сфере комплаенса, безопасности, защиты активов и т. п.

В средних по размеру организациях создать отдельное подразделение может быть сложнее. В таком случае функции по противодействию коррупции могут возлагаться на отдельных сотрудников других подразделений – например, комплаенса, безопасности, защиты активов, управления персоналом, юридического обеспечения – без создания полноценных антикоррупционных отделов.

Для малых и микропредприятий функции по противодействию коррупции могут возлагаться на 1-2 сотрудников или непосредственно на руководителя (его заместителя) или владельца организации.

При этом следует учитывать, что возложение функций по предупреждению коррупции на работников, уже выполняющих иные функции, может снижать эффективность антикоррупционной работы в организации. В этой связи рекомендуется, если позволяет штатная численность, назначать сотрудников, ответственных исключительно за антикоррупционную деятельность в компании.

Какой бы подход к назначению лиц, ответственных за противодействие коррупции в организации, ни был выбран, для успешного выполнения возложенных на них функций необходимо соблюдать ряд принципов, в том числе:

Принцип независимости. Одним из важнейших требований является независимость деятельности антикоррупционных подразделений (сотрудников). Обеспечение необходимой независимости позволяет ответственным сотрудникам принимать решения и осуществлять контроль без давления со стороны других подразделений или руководителей, что особенно важно при рассмотрении случаев

потенциальных нарушений. Независимость подразделений (лиц), ответственных за противодействие коррупции, должна закрепляться документально в соответствующих локальных нормативных актах и регламентах, в которых прописаны процедуры и полномочия, исключаящие возможность влияния других структур на их решения.

Прямой доступ к высшему руководству. Еще одним критически важным принципом является обеспечения ответственным сотрудникам прямого доступа к высшему руководству. В таком случае информация о выявленных рисках и нарушениях может своевременно и без искажений поступать непосредственно на уровень принятия стратегических решений, обеспечивая оперативность и беспристрастность рассмотрения таких случаев, антикоррупционное подразделение может быстро (что иногда бывает критически важно) получить одобрение на проведение расследований, предложений по мерам реагирования и корректировке антикоррупционной программы. Важно, чтобы руководство оказывало поддержку антикоррупционному подразделению, закрепляя это на уровне корпоративных регламентов и политик.

Доступ к информации и взаимодействие с другими подразделениями. Для эффективного выполнения своих функций антикоррупционное подразделение должно также иметь свободный доступ к информации, необходимой для анализа и принятия решений. Это включает доступ к базам данных, информации о сотрудниках и контрагентах, внутренним отчетам и результатам проверок. Кроме того, антикоррупционное подразделение должно иметь возможность взаимодействовать с другими подразделениями, например, ответственными за внутренний аудит, управление персоналом, юридическое обеспечение, что помогает оперативно получать необходимую информацию и проводить всесторонний анализ. При этом рекомендуется закреплять обязанность таких подразделений по оказанию лицам, ответственным за противодействие коррупции, всей необходимой помощи и обеспечению доступа к информации, связанной с предупреждением или выявлением нарушений, в локальных актах или регламентах организации.

Обеспечение ресурсами. Для выполнения своих задач антикоррупционное подразделение должно быть обеспечено достаточными ре-

сурсами, включая финансовые, технические и кадровые. Финансовое обеспечение включает средства для проведения проверок, обучения, организации системы отчетности и разработки новых методов и стандартов. Технические ресурсы могут включать доступ к специализированным программным продуктам для анализа данных, сбора информации о контрагентах, мониторинга соответствия и управления рисками. Достаточные кадровые ресурсы подразумевают наличие в подразделении квалифицированных специалистов с соответствующим уровнем подготовки и знаний, способных выполнять поставленные задачи. При этом важно, чтобы число ответственных сотрудников было подобрано пропорционально количеству сотрудников в организации – недостаточное количество сотрудников приведет к тому, что подразделение не сможет надлежащим образом выполнять свои функции. Важно, чтобы ресурсы антикоррупционного подразделения были не просто минимально достаточными для выполнения возложенных задач, а обеспечивали возможность гибкого и проактивного подхода к управлению коррупционными рисками, позволяя быстро реагировать на выявленные угрозы.

Компетенции и квалификация сотрудников. Сотрудники, ответственные за предупреждение коррупции в организации, должны обладать высоким уровнем профессиональных знаний и навыков в соответствующей области, включая знания российского и зарубежного антикоррупционного (если компания ведет деятельность в других странах) законодательства, выстраивания системы антикоррупционного комплаенса в организации, управления рисками и ведения внутренних расследований. Важным аспектом является регулярное повышение квалификации таких сотрудников, включая участие в специализированных тренингах, курсах и обмен опытом с другими организациями, что позволяет быть в курсе новых стандартов и лучших практик. Повышение компетенций также предполагает ознакомление с новеллами антикоррупционного законодательства, требованиями международных стандартов и свежими примерами судебной практики, что будет способствовать постоянному развитию навыков и улучшению качества выполнения возложенных на ответственных сотрудников функций.

Прозрачность и отчетность. Важным элементом работы подразделений (лиц), ответственных за противодействие коррупции, является обеспечение прозрачности всех действий и создание надежной системы отчетности. Прозрачность предполагает, что процессы, связанные с антикоррупционной деятельностью, должны быть понятны и задокументированы. Антикоррупционное подразделение также должно регулярно предоставлять руководству отчеты о результатах своей работы, включая информацию о проведенных проверках, выявленных нарушениях, принятых мерах и изменениях, внесенных в политику. Такая отчетность обеспечит наличие у высшего руководства понятной картины текущего состояния антикоррупционной деятельности в организации, позволяя в случае необходимости оперативно принимать стратегические решения и вносить корректировки. Прозрачность и подотчетность деятельности антикоррупционных подразделений также способствует укреплению доверия к его деятельности среди работников и контрагентов.

3. Роль всех сотрудников организации

Внедрение антикоррупционной культуры требует не только возложения функций по предупреждению и противодействию коррупции на руководство и антикоррупционные подразделения, но и активного вовлечения всех работников организации в соответствующую деятельность. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, играет важную роль в поддержании стандартов этики и прозрачности, что делает противодействие коррупции частью общей корпоративной ответственности.

Соблюдение антикоррупционной политики. На всех сотрудников организации должна возлагаться обязанность соблюдать принципы антикоррупционной политики и следовать внутренним стандартам организации, которые регулируют их поведение: недопущение любых форм коррупции, избегание ситуаций конфликта интересов, отказ от получения и предложения неправомερных выгод и т. п. При этом важно, чтобы каждый сотрудник был осведомлен о правилах поведения, закрепленных в локальных актах организации, а также о возможных последствиях нарушений.

Выявление и сообщение о нарушениях. Важно, чтобы каждый сотрудник понимал, что его обязанностью является не только соблюдение антикоррупционных норм, но и своевременное сообщение о возможных нарушениях. Для этого в организации должны быть созданы удобные и защищенные каналы для информирования о подозрительных действиях (горячие линии), а до сотрудников должна быть надлежащим образом доведена информация о том, как обратиться по таким каналам с информацией о нарушении и как в случае обращения обеспечивается конфиденциальность и защита заявителя.

Антикоррупционное обучение и информирование. Для полноценного вовлечения всех сотрудников важно, чтобы они регулярно принимали участие в обучающих и просветительских мероприятиях по вопросам противодействия коррупции. Обучение сотрудников всех уровней, включая линейный персонал, помогает организации минимизировать риски и сформировать общую культуру нетерпимости к коррупции. Постоянное повышение квалификации также позволяет сотрудникам быть в курсе изменений законодательства и корпоративных стандартов, связанных с антикоррупционной политикой.

Закрепление KPI. Организация может закрепить индивидуальную ответственность за коррупционные нарушения или нарушение этических стандартов в рамках профессиональных регламентов сотрудников как часть системы оценки выполнения показателей эффективности работы. Например, для руководителей отделов это может означать контроль за соблюдением антикоррупционной политики в своих подразделениях, а для специалистов, занимающихся закупками, – обеспечение проверки добросовестности контрагентов. Привязка к показателям эффективности позволит учесть приверженность высоким этическим стандартам и участие в предупреждении и противодействии коррупции в оценке и повысить уровень ответственности за соблюдение стандартов.

Формирование культуры вовлеченности и открытости. Для эффективной реализации антикоррупционной программы важна командная работа всех подразделений и сотрудников. Каждый сотрудник должен чувствовать, что его вклад в соблюдение антикоррупционной политики имеет значение и что поддержка руководи-

телей и коллег будет предоставлена при любых сложных ситуациях. Формирование культуры вовлеченности и открытости, где все сотрудники готовы к обсуждению возможных рисков и честному диалогу с антикоррупционным подразделением, является общей задачей всего коллектива. Наличие такой культуры в организации способствует укреплению принципа нулевой терпимости к коррупции и снижению рисков нарушений.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.10

1. Что такое принцип «тона сверху» в контексте противодействия коррупции?

- а) Разработка руководством антикоррупционной политики без участия сотрудников среднего звена.
- б) Личное участие руководства в противодействии коррупции и демонстрация нетерпимости к коррупции.
- в) Создание горячей линии для сообщения о коррупции.
- г) Разработка автоматизированных систем мониторинга.

2. Какие принципы должны соблюдаться для успешной работы подразделений (лиц), ответственных за противодействие коррупции в организации?

- а) Прямой доступ к высшему руководству.
- б) Ограничение взаимодействия с другими подразделениями.
- в) Обеспечение ресурсами.
- г) Обеспечение независимости.

3. Почему рекомендуется назначать сотрудников, ответственных исключительно за антикоррупционную деятельность?

- а) Для исключения влияния на них коллег.
- б) Чтобы уменьшить нагрузку на руководителей среднего звена.
- в) Для повышения эффективности антикоррупционных мер.
- г) Для минимизации финансовых затрат.

Рекомендуемая литература к разделу 2.10

Основная

Ермоленко М. А. Актуальные проблемы построения системы антикоррупционного комплаенса в российских организациях. *Инновации. Наука. Образование*. 2021. № 35. С. 1590-1601.

Коновалова О. В., Боташева Л. Х. Подход к разработке системы антикоррупционного комплаенса в фармацевтической компании. *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2021. Т. 11. № 5-1. С. 27-34.

Первушин И. А. Основные препятствия, возникающие при внедрении и реализации антикоррупционной комплаенс-функции, и пути их преодоления. *НаукоСфера*. 2020. № 12-1. С. 264-270.

Дополнительная

Боташева Л. Х., Головенкин А.С. Роль подразделений комплаенс-контроля в области минимизации рисков ПОД/ФТ. *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2020. Т. 10. № 10-1. С. 240-246.

Кобелева Т. А. Организация труда комплаенс-службы в структуре управления предприятием. *Организация и нормирование труда: наука, образование, практика: Сборник научных трудов*. Белорусский национальный технический университет. 2018. С. 148-156.

2.11. Мониторинг реализации мер по противодействию коррупции в организациях

Отличительной чертой эффективной комплаенс-программы является ее способность к совершенствованию и развитию. В этой связи важным элементом системы противодействия коррупции в организации является мониторинг эффективности принимаемых мер, позволяющий проанализировать адекватность прилагаемых усилий и, в случае необходимости, внести корректировки в антикоррупционную политику.

В частности, мониторинг мер по противодействию коррупции необходим для:

— оценки эффективности действий организации в сфере противодействия коррупции. Регулярный анализ внедренных антикоррупционных мер позволяет определить, насколько эффективно они реализуются, выявить их сильные и слабые стороны, а также определить необходимость их дальнейшего совершенствования;

— своевременного внесения изменений в существующую политику. Постоянно меняющиеся условия внешней среды, включая законодательство и рыночные факторы, требуют адаптации антикоррупционной политики организации. Мониторинг позволяет выявлять такие изменения и оперативно реагировать на них, обеспечивая соответствие антикоррупционной политики актуальным нормам законодательства и условиям, в которых ведет деятельность организация;

— постоянного совершенствования мер антикоррупционной политики. На основе результатов мониторинга организация может оптимизировать свои процессы, улучшать внутренние процедуры и внедрять новые инструменты, которые позволят более эффективно предотвращать коррупционные нарушения;

— выявления зон, где вероятность коррупционных проявлений наиболее высока. Посредством анализа собранных данных можно определить конкретные точки риска, такие как сложные или непрозрачные бизнес-процессы, недостаточный контроль или слабая информированность сотрудников;

— снижения юридических и репутационных рисков. Мониторинг процедур, связанных с противодействием коррупции, помогает предотвратить ситуации, которые могут привести к утрате доверия со стороны партнеров, клиентов и государственных органов.

Мониторинг эффективности рекомендуется проводить на регулярной основе (например, раз в год) в соответствии с утвержденным графиком, а его результаты обязательно должны документироваться. Периодичность проведения мониторинга при этом должна учитывать имеющиеся у организации кадровые и иные ресурсы.

Одновременно в организации целесообразно предусмотреть возможность проведения внепланового мониторинга, например, в случае:

— изменений в структуре организации или управления организацией;

— изменений в деятельности организации или выхода на новые рынки;

— инцидентов, связанных с коррупцией;

— изменений в законодательстве.

Для проведения мониторинга эффективности мер по противодействию коррупции организации могут применяться различные ин-

струменты и подходы, которые помогают обеспечить объективность, прозрачность и полноту оценки.

Внутренняя оценка эффективности является ключевым инструментом мониторинга, который позволяет регулярно проверять соблюдение антикоррупционных стандартов в организации, ее политик и процедур, осуществлять анализ высокорисковых областей деятельности и оценку системы внутреннего контроля и ее эффективности.

Базовой формой такой оценки является сбор и анализ различных количественных показателей, например:

1. С точки зрения соблюдения антикоррупционных стандартов работниками организации:

- количество работников, на которых распространяются те или иные антикоррупционные стандарты;

- количество поданных работниками деклараций интересов, справок о доходах, расходах, уведомлений о выполнении иной оплачиваемой работе и т. п. (если такие декларации / уведомления предусмотрены ЛНА организации);

- количество выявленных и урегулированных случаев конфликта интересов, в том числе в разрезе принятых мер урегулирования;

- количество нарушений иных антикоррупционных ограничений и запретов;

- число случаев применения дисциплинарных санкций за несоблюдение антикоррупционных стандартов, в том числе в разрезе формы санкций;

- количество случаев и результаты судебного обжалования примененных мер дисциплинарной ответственности;

- количество сотрудников, прошедших то или иное обучение по вопросам противодействия коррупции;

2. С точки зрения выявления и расследования коррупционных нарушений:

- количество сообщений о возможных коррупционных правонарушениях, поступивших по различным каналам, и доля подтвердившихся сообщений;

- классификация поступивших сообщений по тематике и серьезности предполагаемого нарушения;

- число обращений, касающихся определенных бизнес-процессов / проектов (для выявления повторяющихся проблемных зон);
- количество сделок, проанализированных на наличие «индикаторов коррупции», и доля сделок, в которых индикаторы коррупции были выявлены;
- количество проведенных расследований по фактам возможного совершения коррупционных нарушений и доля расследований, которые привели к выявлению таких фактов;
- среднее время проведения внутреннего расследования;
- среднее время обнаружения нарушения с момента его совершения;
- количество жалоб лиц, сообщивших о коррупционном нарушении, на применение в отношении них репрессивных мер воздействия и доля подтвердившихся жалоб;
- количество случаев направления материалов о возможных административных правонарушениях и преступлениях коррупционной направленности в правоохранительные органы;
- количество работников, привлеченных к уголовной ответственности за совершение определенных преступлений коррупционной направленности;

3. С точки зрения расходов на антикоррупционную политику:

- расходы, понесенные в связи с проведением внутренних расследований коррупционных нарушений;
- расходы на судебные разбирательства, связанные с обжалованием работниками примененных мер дисциплинарной ответственности;
- расходы на судебные разбирательства, связанные с нарушением компанией требований антикоррупционного законодательства;
- расходы на антикоррупционное обучение и просвещение;
- расходы на поддержание работы горячей линии и т. п.

Кроме сбора количественных данных, в рамках внутреннего мониторинга организациям рекомендуется провести анализ качественных показателей по трем ключевым направлениям:

1. Выявление нарушений. В частности, проводящие мониторинг лица могут рассмотреть такие вопросы, как:

— Какие способы / инструменты проактивного выявления нарушений используются в организации (например, в рамках осуществления закупок, проведения платежей и транзакций, выставления счетов)? Как быстро выявляются нарушения, кому и как о них сообщается?

— Какие инструменты используются для анализа данных и выявления нарушений? Есть ли возможность использования ИКТ для повышения скорости / эффективности анализа?

— Какие каналы сообщения о нарушениях существуют в организации? Насколько хорошо информация о них доведена до сведения сотрудников и других связанных лиц?

— Какие используются меры поощрения того, чтобы сотрудники открыто высказывали опасения, связанные с коррупционными нарушениями или фактами несоблюдения этических принципов и стандартов поведения?

— Какова процедура обработки и реагирования на сообщения о фактах коррупции?

2. Проведение расследований. В рамках данного направления в ходе мониторинга могут анализироваться следующие аспекты:

— Каковы основания для начала расследования?

— Кто санкционирует расследования? Есть ли у какого-либо лица (лиц) возможность / полномочия остановить расследование или повлиять на его ход?

— Какие меры принимаются для обеспечения независимости внутренних расследований?

— Предусмотрено ли привлечение внешних экспертов к расследованиям? Какие факторы определяют, будет ли расследование внутренним или будут привлекаться внешние эксперты?

— Документируются ли решения о проведении расследования, о ходе расследования, о его результатах и принятых мерах реагирования?

— Каковы процедуры предоставления результатов расследований руководству / органу управления компании?

— Каким образом результаты расследований доводятся до сведения сотрудников, в том числе изначально указавших на возможное нарушение?

— Какие меры принимаются для извлечения уроков из расследований?

3. Принятие мер реагирования и недопущения нарушений в будущем, в том числе:

— мониторинг принимаемых мер финансового или иного контроля;

— мониторинг обновления отдельных стандартов и процедур (например, проверки контрагентов, заключения договоров, политики в отношении подарков и знаков гостеприимства и т. п.);

— мониторинг обновлений положений, включаемых в договора с контрагентами, и иное.

Кроме того, целесообразным является проведение хотя бы выборочного мониторинга выявленных нарушений коррупционного характера, особенно в случае, если по данным фактам были возбуждены уголовные разбирательства. Для таких случаев рекомендуется провести отдельный углубленный анализ, в том числе по следующим аспектам:

— Позволяют ли существующие в организации механизмы выявления нарушений (рисков) выявить аналогичные нарушения, и был ли выявлен рассматриваемый факт?

— Если факт нарушения не был выявлен – в чем причины?

— Если факт нарушения был выявлен – были ли приняты меры реагирования?

— Если меры реагирования не были приняты, то почему?

— Если меры реагирования были приняты, но они не позволили предотвратить / остановить нарушение – в чем причины?

— Какие меры по предупреждению совершения аналогичных нарушений в будущем могут быть приняты? Были ли уже реализованы такие меры?

— Проводила ли компания мониторинг и аудит своей комплаенс-программы в той сфере, в которой имело место нарушение?

— Если да, то как именно проводился такой мониторинг: анализировалась ли система контроля, осуществлялся ли сбор и анализ данных, полученных в результате реализации функций комплаенса, проводились ли интервью с сотрудниками и контрагентами?

— Как фиксировались результаты и отслеживались меры реагирования?

В дополнение к количественной и качественной оценке реализации антикоррупционных мер в ходе внутреннего мониторинга могут проводиться опросы и интервью с сотрудниками, позволяющие оценить:

— уровень информированности и понимания сотрудниками антикоррупционной политики организации и распространяющихся на них стандартов;

— существующие пробелы в знаниях и понимании принципов антикоррупционного поведения;

— степень доверия антикоррупционному подразделению;

— удовлетворенность принимаемыми антикоррупционными мерами, в том числе мерами реагирования на нарушения, и т. п.

Для этого, в частности, могут разрабатываться анкеты для работников, в том числе анонимные, проводиться регулярные встречи с сотрудниками различных уровней, обсуждения сложных или спорных ситуаций, с которыми сталкиваются сотрудники, и анализ их реакции, осуществляться сбор предложений и обратной связи, например, через ящики для предложений в офисах или онлайн-форму.

Помимо сотрудников, обратную связь может быть целесообразно получать и от контрагентов организации.

Собранные данные могут использоваться для определения слабых мест в текущей системе обучения и информирования и внесения в них корректировок, разработки дополнительных материалов и уточнения коммуникационной стратегии, а также совершенствования системы антикоррупционных мер в целом.

Кроме того, подобный сбор обратной связи способствует повышению вовлеченности сотрудников в антикоррупционные инициативы и укреплению корпоративной культуры комплаенса.

Важно отметить, что значительно повысить точность и оперативность внутреннего мониторинга позволяет использование современных цифровых технологий, в том числе для сбора и агрегации количественных показателей, их анализа, хранения, выявления слабых мест и т. п.

Кроме внутреннего мониторинга, организация может посчитать необходимым привлечь внешних независимых экспертов для оцен-

ки эффективности антикоррупционных программ, что будет способствовать повышению доверия к результатам мониторинга.

Внешний мониторинг фокусируется на выявлении несоответствий, которые могли быть упущены сотрудниками при внутреннем мониторинге, и может включать:

- проверку соответствия антикоррупционных мер международным и национальным стандартам;
- оценку обозначенных выше качественных показателей;
- анализ отдельных процессов и процедур для выявления возможных пробелов или нарушений;
- углубленный анализ по фактам выявленных нарушений;
- проведение интервью с ключевыми сотрудниками для уточнения информации;
- разработку рекомендаций по улучшению существующей системы на основе собранной информации.

При этом важно, чтобы мониторинг антикоррупционных мер не оказался простой формальностью, а служил инструментом для принятия реальных действий, направленных на повышение эффективности антикоррупционной политики организации. Такой мониторинг требует четко выстроенного процесса оценки и последующего принятия мер реагирования и должен базироваться на следующих принципах:

1. Целевой подход к анализу результатов. Для повышения эффективности антикоррупционной политики важно не просто собирать данные, но использовать их для выявления слабых мест и последующего принятия обоснованных решений.

2. Привлечение руководства к реализации корректировок. Важным аспектом является активное участие высшего руководства в процессе мониторинга и принятия мер реагирования по его результатам. Это подразумевает проведение регулярных встреч для обсуждения результатов мониторинга, принятие решений о перераспределении ресурсов в соответствии с выявленными потребностями, утверждение стратегий и планов по устранению выявленных проблем, контроль за выполнением корректирующих действий на всех уровнях.

3. Реализация корректирующих действий. На основе результатов мониторинга и оценки разрабатываются конкретные меры для совер-

шенствования антикоррупционной политики, ее адаптации в соответствии с действующим законодательством и конъюнктурой рынка, предупреждения (минимизации) реализации коррупционных рисков, повышения информированности и вовлеченности в борьбу с коррупцией работников.

При этом для обеспечения контроля за выполнением рекомендаций, сформулированных по итогу мониторинга, должны быть назначены лица, ответственные за реализацию конкретных корректирующих действий, установлены четкие сроки и этапы реализации корректирующих действий, проводиться регулярные проверки реализации предусмотренных мер.

Одновременно мониторинг эффективности антикоррупционных мер невозможен без четко налаженной системы отчетности и обратной связи. Такая система обеспечивает прозрачность, подотчетность и возможность оперативного реагирования на выявленные проблемы и предполагает:

1. Отчетность перед руководством, в том числе:

— регулярное (например, ежеквартальное) представление высшему руководству и/или органу управления организации кратких промежуточных отчетов о состоянии работы в сфере противодействия коррупции;

— регулярное (например, ежегодное) представление полных отчетов о результатах мониторинга высшему руководству и/или органу управления организации, включая рекомендации по совершенствованию антикоррупционной политики организации.

2. Информирование заинтересованных сторон, в том числе:

— подготовка публичных отчетов или сводных данных, отражающих прогресс в реализации антикоррупционных мер;

— организация регулярных брифингов или встреч для партнеров и ключевых сотрудников;

— разработка разделов на корпоративных порталах, где публикуются результаты мониторинга и предложенные корректирующие действия; полезным будет также предусмотреть отображение изменений по мере реализации соответствующих корректирующих действий.

Вопросы для самопроверки к разделу 2.11

1. Для чего необходим мониторинг реализации мер по противодействию коррупции?
 - а) Для оценки эффективности действий организации в сфере противодействия коррупции.
 - б) Для снижения налоговой нагрузки.
 - в) Для постоянного совершенствования антикоррупционной политики.
 - г) Для оптимизации документооборота.

2. Какие показатели рекомендуется оценивать в рамках мониторинга реализации мер по противодействию коррупции?
 - а) Количественные в части соблюдения антикоррупционных стандартов в организации.
 - б) Количественные в части выявления нарушений и проведения внутренних расследований.
 - в) Качественные в части выявления нарушений и проведения внутренних расследований.
 - г) Результаты опросов и интервью с сотрудниками.
3. Какие формы отчетности по результатам мониторинга рекомендуется использовать организации?
 - а) Устные обсуждения с сотрудниками без документирования результатов.
 - б) Конфиденциальные отчеты, доступные только антикоррупционному подразделению.
 - в) Регулярные отчеты о результатах мониторинга высшему руководству.
 - г) Публичные отчеты или сводные данные, отражающие прогресс в реализации антикоррупционных мер.

Рекомендуемая литература к разделу 2.11

Лубянская Э. Б., Порядина В. Л., Смагин А. А. Совершенствование методов противодействия коррупции в системе корпоративного управления. Цифровая и отраслевая экономика. 2021. № 4 (25). С. 113-119.

Борзаков Д. В. Инструменты оценки эффективности комплаенс-менеджмента. Проблемы и перспективы современной экономики: Сборник статей, научн. редакторы Ю. И. Трещевский, Л. М. Никитина. Выпуск 8. Издательство «Истоки». 2022. С. 12-22.

Краус Г., Березанский В., Килячков А. Основные принципы, используемые при построении критериев оценки полноты и эффективности реализации антикоррупционных мероприятий в компании. Государственное регулирование экономики: политико-экономические аспекты: Сборник научных трудов по материалам 2-й Международной научно-практической конференции. Выпуск 2. 2015. С. 131-135.

3. Применение информационных технологий и работа с данными в сфере противодействия коррупции в организациях

В современных условиях цифровой экономики использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) стало важным инструментом для эффективного управления процессами в организациях, включая противодействие коррупции. Распространение ИКТ обеспечивает организациям новые возможности для выявления, предупреждения и управления рисками, связанными с коррупцией, а также позволяет формировать культуру прозрачности и подотчетности. Использование цифровых технологий не только облегчает контроль и мониторинг внутри организаций, но и повышает их способность оперативно реагировать на потенциальные коррупционные угрозы, что делает процессы управления рисками более эффективными и прозрачными. Внедрение цифровых технологий предоставляет организациям мощные средства для анализа данных, мониторинга соблюдения нормативных требований, оценки коррупционных рисков и организации обучения сотрудников, тем самым поддерживая высокие стандарты деловой этики и соблюдения законодательства.

Существенная часть задач, связанных с противодействием коррупции в организациях, может решаться более эффективно с применением различных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) за счет:

— снижения трудозатрат и минимизации ошибки: автоматизация процессов подачи, обработки и анализа деклараций интересов, справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, иных уведомлений и заявлений, представляемых работниками в целях предупреждения коррупции, позволяет снизить риск ошибок и ускорить выполнение антикоррупционных процедур. С точки зрения работников, автоматизация упрощает подачу соответствующих документов, с точки зрения сотрудников, ответственных за противодействие коррупции / комплаенс – оперативно обрабатывать информацию, фиксируя все несоответствия и аномалии;

— систематизации и централизации данных: автоматизация позволяет осуществлять поиск и агрегирование релевантной инфор-

мации в государственных базах данных, реестрах, иных открытых источниках, анализировать большие массивы информации в короткие сроки, представлять их в удобном для пользователя формате. Формирование единых внутренних баз данных дает возможность эффективно управлять документами и процессами, связанными с противодействием коррупции, упрощает доступ к актуальной информации, облегчает сбор и хранение данных, а также позволяет более эффективно взаимодействовать между подразделениями, ответственными за соблюдение нормативных стандартов.

— автоматизации анализа и выявления нарушений: современные аналитические системы могут автоматически обрабатывать большие объемы данных, выявляя подозрительные связи и аномалии, которые могут указывать на конфликты интересов или другие коррупционные риски, минимизируя человеческий фактор и упрощая контроль;

— повышения эффективности антикоррупционного обучения и просвещения: цифровые технологии также играют важную роль в организации антикоррупционного обучения, делая его более доступным, адресным и интересным для слушателей. Онлайн-платформы, вебинары и электронные курсы позволяют охватить широкий круг сотрудников и повысить их осведомленность о нормативных требованиях и стандартах поведения;

— повышения прозрачности и подотчетности: использование ИКТ делает все процессы в сфере противодействия коррупции более прозрачными и подотчетными. В частности, автоматизация всех процессов в сфере противодействия коррупции, включая подачу и обработку деклараций, справок о доходах, расходах, уведомлений и т. п., а также выявление конфликтов интересов и признаков коррупционных нарушений, принятия мер реагирования позволяет автоматизировать и создание отчетов, что помогает руководству своевременно получать информацию о ходе реализации антикоррупционной политики.

Конкретные направления применения ИКТ в антикоррупционной деятельности организации крайне разнообразны и включают, в частности, сферы управления рисками и конфликтом интересов, выявления и расследования нарушений, организации документооборота и мониторинга в сфере противодействия коррупции, а также обучения и просвещения сотрудников и контрагентов.

3.1. Использование различных типов данных при реализации мер по противодействию коррупции в организациях

Для эффективной борьбы с коррупцией в организациях необходим комплексный подход к сбору и анализу данных, которые позволяют выявлять и предотвращать потенциальные риски.

При этом с точки зрения предупреждения и противодействия коррупции значимыми могут оказаться такие типы данных, как:

1. Данные антикоррупционных деклараций. Эти данные включают сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также данные из деклараций интересов. Помимо данных о самом работнике, в таких декларациях может содержаться информация о близких родственниках, их источниках доходов и имуществе, что помогает организации видеть полную картину и оценивать, существуют ли скрытые риски аффилированности. Эти данные дают возможность выявлять конфликты интересов и отслеживать значительные изменения в имущественном положении сотрудников, что является основой для минимизации коррупционных рисков.

2. Данные о сотрудниках. Этот тип данных включает информацию о должностных обязанностях сотрудников, их карьерном пути, принадлежности к определенным подразделениям или проектам, внешней деятельности. Сюда также относятся данные о связях с другими сотрудниками, контрагентами и аффилированными лицами, что помогает выстраивать профиль сотрудника и отслеживать потенциальные риски конфликта интересов или иных неправомерных действий.

3. Данные о контрагентах организации. Включают обширную информацию о партнерах и поставщиках, с которыми организация взаимодействует. Эти данные содержат сведения о юридическом статусе контрагентов, их финансовом положении, деловой репутации, а также наличии связей с сотрудниками компании или иными заинтересованными сторонами. Такие данные позволяют выявлять возможные конфликты интересов или иные нарушения коррупционного характера, например, в закупках, также минимизировать риски взаи-

модействия с потенциально недобросовестными партнерами и защищать свою репутацию.

4. Финансовые и бухгалтерские данные. Эти данные охватывают всю информацию, связанную с финансовыми операциями компании, включая транзакции, расчеты с контрагентами, счета-фактуры, бухгалтерские проводки и другие элементы финансового учета. Такие данные позволяют выявлять аномалии, такие как необоснованные расходы, многократные транзакции с одними и теми же поставщиками, значительные изменения в условиях контрактов или подозрительные изменения в структуре расходов.

5. Данные о коммуникациях сотрудников. Этот тип данных включает записи телефонных разговоров, электронную переписку, а также сообщения в корпоративных чатах и мессенджерах. Коммуникационные данные помогают идентифицировать подозрительные контакты, общение с аффилированными лицами или сторонними организациями, а также анализировать содержание сообщений на предмет использования ключевых слов или фраз, связанных с коррупционными действиями. Данные об общении между сотрудниками и внешними лицами могут быть полезны для выявления возможных конфликтов интересов, фактов взяточничества или попыток манипуляции закупками.

6. Сообщения с горячих линий. Данные, поступающие через горячие линии – обращения сотрудников и иных лиц о возможных неправомерных действиях – представляют собой ценный источник для выявления и расследования нарушений. Они могут содержать информацию о фактах коррупции, конфликтах интересов, мошенничестве и других злоупотреблениях. Автоматизированный анализ и систематизация этих данных позволяют организации своевременно реагировать на нарушения и предотвращать их повторение.

7. Данные из внешних источников. Внешние источники данных включают сведения из государственных реестров, такие как ЕГРЮЛ и ЕГРИП, иных государственных баз данных, а также коммерческие базы данных, реестры недобросовестных поставщиков, информация из СМИ или социальных сетей. Эти данные помогают получать более полную информацию о контрагентах, выявлять связь с аффилиро-

ванными лицами и исключать сотрудничество с недобросовестными компаниями. Внешние данные позволяют также дополнять внутренние источники информации для лучшего понимания рисков и формирования более надежного антикоррупционного контроля.

8. Данные о судебных решениях и правоприменительной практике. Данные о судебных решениях и правоприменительной практике могут стать источником информации о релевантных прецедентах, связанных с коррупционными действиями, а также примеров того, как компании могут избежать подобных ситуаций. Сведения из судебной практики используются для мониторинга актуальных методов борьбы с коррупцией и позволяют учитывать опыт других организаций в аналогичных ситуациях.

9. Данные о корпоративных правилах и нормах поведения. Внутренние регламенты, кодексы поведения и другие корпоративные документы представляют собой базу для анализа соответствия поведения сотрудников установленным нормам. Эти данные могут использоваться для построения системы контроля за соблюдением антикоррупционных стандартов и анализа действий сотрудников на предмет их соответствия корпоративной этике и правилам.

Комплексное использование всех вышеперечисленных типов данных позволяет организациям формировать устойчивую антикоррупционную среду, где ключевые процессы и действия подкреплены объективными данными, а принятие решений осуществляется на основе анализа и систематизированного мониторинга.

Вопросы для самопроверки к разделу 3.1

1. Какие источники можно отнести к внешним данным?
 - а) ЕГРЮЛ и ЕГРИП.
 - б) Реестр недобросовестных поставщиков.
 - в) Финансовая отчетность компании.
 - г) Государственная база данных «Прозрачный бизнес».
 - д) Социальные сети.

2. Для чего могут использоваться данные о судебных решениях и правоприменительной практике?

- а) Для разработки антикоррупционной политики.
- б) Для мониторинга актуальных методов борьбы с коррупцией.
- в) Для анализа соответствия поведения сотрудников корпоративной этике.
- г) Для учета опыта других организаций в аналогичных ситуациях.

3. Какие данные могут использоваться для выявления конфликтов интересов у сотрудников компании?

- а) Данные о судебных решениях.
- б) Данные о коммуникациях сотрудников.
- в) Финансовые и бухгалтерские данные.
- г) Данные антикоррупционных деклараций.

Рекомендуемая литература к разделу 3.1

Артеменко Е. А., Волкова А. М., Долотов Р. О., Крылова Д. В., Майоров А. В., Максименко А. А., Мельникова А. Л., Минченков Е. Н., Пархоменко С. А., Поросенков Г. А., Потапов А. И., Соколов Т. В., Таут С. В., Цирин А. М. Искусственный интеллект в профилактике правовых рисков и противодействии коррупции. XXIII Ясинская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. 2022. 48 с.

Коновалова О. В. Автоматизация комплаенс-функции корпорации в современных условиях цифровой трансформации бизнеса. Цифровая трансформация промышленности: тренд или необходимость: Сборник статей. Издательство «КноРус». 2021. С. 130-137.

Pop L., Kotlyar D. Automated Risk Analysis of Asset and Interest Declarations of Public Officials. Stolen Assets Recovery Initiative Publications. 2021. Pp. 1-40.

3.2. Возможные подходы к сбору и обобщению данных

Современные ИКТ предоставляют широкие возможности для автоматизации сбора и обобщения перечисленных типов данных, в том числе в рамках оценки рисков, регулирования конфликта интересов и получения информации о нарушениях.

1. Общая оценка рисков коррупции

Одним из первых этапов оценки рисков является автоматизированный сбор и обработка данных. ИКТ могут позволить быстро и четко систематизировать информацию о сотрудниках, их должностных обязанностях, аффилированных лицах и финансовых операциях, создавая комплексный профиль каждого сотрудника и обеспечивая более точное выявление потенциальных рисков. Использование ИКТ для сбора и обработки данных в этом случае позволяет сократить затраты времени на ручную проверку и анализ и уменьшает вероятность ошибок, связанных с человеческим фактором.

Так, в ПАО «Ростелеком» внедрена система «Комплаенс-контроль», которая позволяет обрабатывать и учитывать декларации сотрудников, выявлять потенциальные конфликты интересов и давать рекомендации по их урегулированию. Если в системе зафиксированы несоответствия, она автоматически направляет их на проверку ответственным лицам, снижая нагрузку на комплаенс-подразделения и повышая оперативность работы.

2. Оценка рисков в отдельных бизнес-процессах

ИКТ также позволяют расширить оценку рисков в отдельных бизнес-процессах, интегрируя данные из внешних источников – государственных реестров и баз данных, некоммерческих и коммерческих баз (например, СПАРК). В данном случае электронная система может автоматически собирать сведения из этих источников, добавляя их к внутренним данным для более точной оценки, проверяя, например, потенциальных исполнителей на предмет того, не являются ли они фирмами-прокладками или де-факто «подставными» участниками, аффилированными с конкретным поставщиком. Кроме того, система может сравнивать персональные данные сотрудников с информацией о владельцах компаний-поставщиков, выявляя возможные конфликты интересов.

В качестве примера можно привести разработанную в ПАО «Рос-сети» автоматизированную платформу «Сбор и анализ информации о бенефициарах», которая агрегирует данные о контрагентах из различных источников. Эта система проверяет информацию о деловой репутации контрагентов, выявляет признаки аффилированности и анализирует потенциальные риски для организации. Платформа помогает не только в выявлении аномалий, но и в систематическом анализе всей закупочной документации.

3. Оценка рисков при взаимодействии с контрагентами

Эффективное управление рисками при взаимодействии с контрагентами является важной составляющей антикоррупционной стратегии компании. Электронные системы, созданные с использованием ИКТ, позволяют централизованно собирать и анализировать данные о контрагентах, включая информацию о деловой репутации, финансовом положении, аффилированных лицах и правовой истории.

Такие данные могут поступать как из внутренних реестров организации – например, сведений о компаниях, уже участвовавших в закупках организации, – так и из внешних источников (государственных и коммерческих баз данных).

В некоторых случаях компании используют автоматизированные системы мониторинга новостных потоков и иных открытых источников, чтобы следить за изменениями в репутации контрагента, отслеживая, например, упоминания контрагента в СМИ, публикации о его участии в коррупционных скандалах или других подозрительных событиях.

Автоматизированный процесс агрегации данных помогает создать полный профиль каждого контрагента, выявить уязвимые точки и снизить риск, связанный с недостаточной проверкой партнеров.

Например, в АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» используется «Система ведения досье», которая собирает информацию из различных источников, фиксируя ключевые сведения о каждом контрагенте. Это позволяет создавать структурированные профили контрагентов, в которых хранится информация об их деловой репутации, судимости, штрафах и других важных аспектах. Система также включает функции мониторинга, позволяя регулярно обновлять данные и от-

слеживать изменения в статусе контрагента, что позволяет компании своевременно выявлять возможные риски.

4. Регулирование конфликта интересов

Эффективное управление конфликтом интересов с использованием ИКТ уже стало важным элементом антикоррупционной деятельности в российских компаниях, особенно в крупных организациях с множеством сотрудников и сложной структурой деловых взаимодействий.

В частности, ИКТ значительно упрощают подачу и обработку деклараций о конфликте интересов. Сотрудники могут подавать декларации интересов, а также иные документы, из которых могут быть извлечены данные об имеющихся у них связях (например, о выполнении иной оплачиваемой работы, работе родственников, полученных подарках и т. п.) через электронные системы, что делает процесс более удобным и минимизирует количество ошибок, вызванных человеческим фактором.

Например, в ПАО «Ростелеком» введена в эксплуатацию автоматизированная система «Комплаенс-контроль» на базе платформенного решения АВАКОР, призванная повысить эффективность проверки и обработки сведений о существующем или потенциальном конфликте интересов. Система, в частности, позволяет:

- обрабатывать и учитывать поданные сотрудниками обязательные и ситуационные декларации интересов, обращения сотрудников и контрагентов, поступающие по каналам обратной связи, информацию о контрагентах;
- выявлять ошибки и факты сокрытия информации в декларациях;
- формировать рекомендации и предлагать мероприятия по урегулированию выявленных конфликтов интересов;
- обеспечивать дальнейший контроль и мониторинг реализации предложенных рекомендаций.

При этом система по заданным критериям автоматически выбирает сотрудников, подлежащих прохождению процедуры заполнения деклараций (замещающих должности с повышенными коррупционными рисками), и контролирует их своевременное заполнение, в том

числе посредством рассылки уведомлений работникам, которым необходимо представить декларацию.

Похожая система внедрена и в ПАО «МТС», где декларации заполняются и проверяются в электронном формате. Сотрудники подают информацию о возможных конфликтах интересов через унифицированные формы, которые проходят автоматическую проверку на полноту и корректность. Такой подход снижает вероятность ошибок, повышает оперативность обработки информации и позволяет быстро принимать меры в случае выявления конфликта интересов.

5. Выявление нарушений через сообщения горячей линии

Горячая линия является важным каналом получения информации о возможных нарушениях, включая случаи коррупции, мошенничества и иных противоправных действий. Применение ИКТ для работы с сообщениями горячей линии позволяет организациям повысить прозрачность, обеспечить безопасность подачи информации и ускорить процесс анализа обращений.

Современные ИКТ прежде всего позволяют автоматизировать процесс приема и обработки сообщений, в том числе агрегировать сообщения, поступающие через различные каналы – телефон, электронную почту и веб-порталы.

Например, в ПАО «МТС» работает Единая горячая линия для сообщений о нарушениях Кодекса делового поведения и этики, о случаях коррупции и мошенничества, а также иных нарушениях законодательства (<https://hotline-mts.bl.ru/>), на которой сообщения о потенциальных нарушениях принимаются не только по телефону, но и через электронную форму на портале. Система присваивает каждому сообщению уникальный номер, позволяя заявителю отслеживать его статус. Такая автоматизация помогает фиксировать каждый случай и сохранять данные о нем в единой базе, что упрощает дальнейшую обработку и проверку обращений.

Кроме того, электронные системы горячей линии могут автоматически распределять обращения по типам нарушений и направлять их соответствующим отделам для оперативного реагирования. В частности, автоматизированные системы горячих линий могут включать функции предварительного анализа текста сообщения для выявления

приоритетных обращений, использовать ключевые слова и индикаторы для выделения обращений, связанных с серьезными нарушениями, направляя их в приоритетном порядке на проверку ответственным специалистам, что помогает оперативно реагировать на самые критические нарушения. Все это помогает избежать задержек и обеспечивает структурированный подход к обработке поступающей информации.

Например, в ПАО «Т Плюс» обработка сообщений, поступающих на горячую линию, в системе Directum позволяет автоматически классифицировать их по различным критериям: категории, статусу, дате поступления и ряду других, а также направляются конкретному ответственному лицу в зависимости от тематики обращения.

Современные системы горячей линии также предлагают расширенные возможности для подачи обращений.

Во-первых, современные технологии позволяют использовать новые форматы подачи обращений. Например, в ПАО «НМТК» создан специальный телеграм-бот (@NLML_hotline_bot), через который сотрудники могут сообщить о нарушениях.

Во-вторых, использование электронных инструментов для подачи обращений позволяет заявителям не только описывать суть нарушения, но и прикладывать документы или файлы, подтверждающие нарушения. Так, на горячей линии ПАО «МТС» к обращению можно прикрепить файлы в таких форматах, как pdf, doc, docx, txt, jpg, jpeg, png, wav, mp3, что облегчает сбор доказательной базы.

Еще одним важным преимуществом внедрения ИКТ для управления горячей линией являются более широкие возможности по защите сведений о заявителе. Для многих потенциальных разоблачителей важно сохранять конфиденциальность своих данных из-за риска возможных негативных последствий. Современные ИКТ позволяют обеспечить анонимность и безопасность, сохраняя конфиденциальность отправителя, даже если его сообщение содержит чувствительную информацию о возможных нарушениях.

Так, горячая линия ПАО «МТС» предоставляет возможность подать сообщение анонимно, без указания имени и контактных данных. При этом заявитель, используя уникальный номер и пароль, все еще может отслеживать ход рассмотрения обращения, не раскрывая

свою личность. Это поддерживает обратную связь между компанией и заявителем, что особенно важно для сохранения доверия к системе. Заявители могут видеть, на каком этапе находится их обращение, получать уведомления о его продвижении и быть уверенными, что их сообщение не осталось без внимания.

Кроме того, системы горячей линии, как правило, используют технологии шифрования и разграничения доступа, что предотвращает несанкционированное раскрытие данных. Это позволяет сотрудникам подавать обращения без опасения, что информация о них будет доступна третьим лицам, не связанным с расследованием нарушений.

б. Расследование коррупционных нарушений

ИКТ могут значительно повысить не только эффективность выявления нарушений, но и результативность проведения внутренних проверок и расследований.

В современных организациях расследование нарушений требует быстрого доступа к достоверной информации, систематизации доказательств и их анализа. Цифровые технологии играют решающую роль в обеспечении своевременного сбора данных из различных источников, которые подтверждали бы наличие нарушения, обеспечивая интеграцию с системами учета, финансовыми и кадровыми базами, а также системы защиты информации от утечек (Data Loss Prevention – DLP) и системы мониторинга поведения сотрудников (User Activity Monitoring – UAM).

DLP-системы фиксируют и анализируют обмен данными через электронную почту, мессенджеры, сетевые хранилища и другие каналы связи. UAM-системы, в свою очередь, фиксируют все действия пользователя, включая действия на рабочем месте, взаимодействия с файлами и приложениями, поведение в корпоративных мессенджерах и иных каналах связи.

Таким образом, DLP- и UAM-системы помогают фиксировать время и содержание подозрительных действий, обеспечивая сохранность всех критически важных данных. Комплаенс-специалисты могут использовать информацию из таких систем для построения последовательности событий и выявления возможных участников нарушения, что делает процесс расследования более точным и последовательным.

Вопросы для самопроверки к разделу 3.2

1. Какие данные фиксируют DLP-системы?

- а) Переписку и обмен файлами сотрудников.
- б) Судебные решения, связанные с компанией.
- в) Историю транзакций контрагентов.
- г) Запросы о проверке деловой репутации.

2. Для чего используются UAM-системы?

- а) Создание профилей контрагентов.
- б) Отслеживание действий сотрудников в корпоративных системах.
- в) Управление рисками в финансовых операциях.
- г) Проведение расследований внешних нарушений.

Какую возможность предоставляет использование уникального номера и пароля для обращения заявителя на горячую линию?

- а) Публикация информации о нарушении.
- б) Удаление отправленных данных.
- в) Предоставление данных о других заявителях.
- г) Отслеживание статуса обращения, в том числе анонимного.

Рекомендуемая литература к разделу 3.2

Трунцевский Ю. В. Об автоматизации антикоррупционного COMPLIANCE в организациях. Безопасность бизнеса. 2022. № 4. С. 48-54.

Лесовой Е. А., Русских С. Д., Кашурников С. Н. Современные механизмы противодействия корпоративному мошенничеству. Финансовый бизнес. 2021. № 12 (222). С. 165-168.

Asprion P. M., Grieder H., Grimberg F. Building Digital Trust to Protect Whistleblowers-A Blockchain-Based Reporting Channel. Proceedings of the 56th Hawaii International Conference on System Sciences. Pp. 1-10.

Caruso S., Bruccoleri M., Pietrosi A., Scaccianoce A. Artificial Intelligence to Counteract «KPI Overload» in Business Process Monitoring: The Case of Anti-Corruption in Public Organizations. Business Process Management Journal. 2023. Vol. 29, No. 4. Pp. 1227-1248.

3.3. Возможные подходы к обработке данных

Без использования ИКТ сложно представить и процесс обработки и анализа собранных данных – особенно предполагающий большие объемы входной информации, – в том числе в ходе оценки рисков, регулирования конфликта интересов и мониторинга информации о нарушениях.

1. Общая оценка рисков коррупции

В рамках общеорганизационной оценки рисков ИКТ могут использоваться не только для агрегации данных. В ситуациях, требующих индивидуального подхода, в компаниях могут внедряться полуавтоматизированные системы поддержки принятия решений. Такие системы позволяют ответственным сотрудникам вводить сведения о спорных ситуациях, например, о возможных конфликтах интересов, которые система, опираясь на заложенные в нее алгоритмы, анализирует, сравнивает с установленными критериями и стандартами и предлагает рекомендации по дальнейшим действиям (пример такого рода программного обеспечения рассматривается в разделе про использование ИКТ для регулирования конфликта интересов).

ИКТ также позволяют применять продвинутую аналитику и алгоритмы для выявления аномалий и потенциальных нарушений. Системы могут автоматически сопоставлять данные из различных источников (внутренних баз данных, данных контрагентов, государственных реестров) и выявлять подозрительные связи. Например, если у сотрудника обнаруживаются связи с контрагентом, с которым он часто взаимодействует, система может сигнализировать о необходимости проведения углубленной проверки.

Такие системы также могут использовать технологии машинного обучения и алгоритмы анализа больших данных, что позволяет выявлять закономерности, указывающие на повышенные риски, и до определенной степени прогнозировать возможные будущие риски.

2. Оценка рисков в отдельных бизнес-процессах

Использование ИКТ для обработки данных в ходе оценки рисков в отдельных бизнес-процессах – прежде всего, коррупционнoемких – позволяет организациям более точно выявлять коррупционные угрозы в наиболее уязвимых областях.

Так, внедрение ИКТ для оценки рисков в закупочной деятельности, которая традиционно связана с повышенными коррупционными рисками, позволяет использовать специальные индикаторы для выявления признаков возможных нарушений. Такие индикаторы помогают обнаруживать подозрительные закупки, аномальные связи и конфликты интересов, которые могли бы остаться незамеченными при ручной проверке.

В данном случае автоматизация закупочной деятельности позволяет агрегировать и анализировать различные данные, связанные с проведением закупочных процедур, выявляя 1) аномалии на этапе выбора поставщика и заключения контракта, такие как регулярные сделки с одним и тем же поставщиком, завышенные цены, частое участие в тендерах определенной группы компаний, 2) возможные связи сотрудников организации с поставщиками, 3) аномалии на этапе исполнения контракта, например, изменение условий контракта, заключение дополнительных соглашений.

Система индикаторов основывается на заранее установленных алгоритмах и критериях, которые указывают на потенциальные отклонения от стандартных условий и правил. Эти критерии могут быть настроены в зависимости от специфики организации и ее закупочной деятельности.

Так, в ООО «ОНХ-Холдинг» используется система «EPC-Basic», которая интегрирует информацию о контрагентах и ключевых участниках закупочных проектов, таких как поставщики и субподрядчики. Эта платформа объединяет данные по закупкам, логистике и финансам, создавая полную картину для анализа и предотвращения возможных коррупционных нарушений.

3. Оценка рисков при взаимодействии с контрагентами

Кроме того, так же как и в случае с закупочной деятельностью, ИКТ предоставляют возможности для применения более сложных алгоритмов и аналитических инструментов, которые помогают выявлять связи между контрагентами и сотрудниками компании, а также идентифицировать подозрительные транзакции.

Например, алгоритмы анализа аномалий могут автоматически отслеживать частоту и суммы сделок с одним и тем же поставщиком или

выявлять нехарактерные изменения условий сотрудничества. Система может автоматически анализировать данные по ряду показателей, таких как частота взаимодействий, пересечение сфер деятельности и изменения финансовых условий, что позволяет фиксировать возможные попытки обхода антикоррупционных стандартов.

Благодаря использованию технологий машинного обучения и анализа больших данных компании могут заранее определять вероятные сценарии нарушений и принимать превентивные меры. Такой подход позволяет не только выявлять нарушения, но и прогнозировать возможные риски, связанные с конкретными контрагентами или типами сделок.

4. Регулирование конфликта интересов

Для эффективного регулирования конфликта интересов важно не только собирать данные, но и проактивно анализировать их, выявляя скрытые связи и риски. Автоматизированные платформы в данном случае позволяют осуществлять комплексный анализ сведений из различных источников с целью предупреждения или выявления конфликтов интересов, способствуя минимизации вероятности ошибок и упрощая проверку сведений.

ИТ-системы в данном случае позволяют анализировать профили сотрудников, включая информацию об интересах, доходах, внешней деятельности, родственниках и иных аффилированных лицах, и сопоставлять эти данные для выявления возможных пересечений интересов.

Примером такого подхода является система, действующая в ПАО «Россети». Здесь используется подсистема электронного декларирования конфликтов интересов, интегрированная с базой данных СПАРК и внутренними системами. Система автоматически проверяет сотрудников на наличие аффилированных связей с контрагентами и сигнализирует о возможных конфликтах, что позволяет компании оперативно реагировать на потенциальные нарушения. Если система обнаруживает совпадение данных, информация передается на дополнительную проверку специалистам, что помогает предотвратить возможные коррупционные действия.

Кроме этого, как и в случае с оценкой рисков, ответственные сотрудники могут применять полуавтоматизированные системы поддержки принятия решений для интерпретации выявленных связей.

Подобная система – «Электронный помощник по выявлению конфликта интересов у работников транспортного комплекса города Москвы» – была разработана в рамках совместного проекта АНО «МДТО» и НИУ ВШЭ. Электронный помощник позволяет пользователю ответить на вопрос о наличии или отсутствии в рассматриваемой ситуации признаков конфликта интересов, предлагает возможные меры предотвращения или урегулирования конфликта интересов (либо иные меры реагирования) и актуальную судебную практику по аналогичным ситуации (при наличии).

С точки зрения пользователя ПО работает следующим образом:

— пользователь вводит информацию о спорной ситуации посредством последовательных ответов на вопросы с предзаданными вариантами, одновременно наблюдая динамически формирующееся описание ситуации в отдельном окне;

— после ответов на все вопросы пользователь получает:

1) рекомендации относительно того, присутствуют ли в описанной ситуации признаки конфликта интересов / личная заинтересованность работника или связанного с ним лица;

2) рекомендации относительно того, какие меры реагирования рекомендуется принимать в данной ситуации, включая меры дисциплинарной ответственности;

3) ссылки на релевантные примеры из судебной практики, с которой он может ознакомиться самостоятельно для принятия более взвешенного решения о действиях в спорной ситуации.

5. Выявление нарушений через иные каналы

Помимо горячей линии, ИКТ также предоставляют возможности для выявления нарушений через иные каналы, включая DLP- и UAM-системы и специализированные программы для управления безопасностью и комплаенс-рисками.

Применение таких технологий позволяет организациям систематически отслеживать подозрительные действия, выявлять потенциальные нарушения на ранних этапах и реагировать на них до того, как они нанесут ущерб.

DLP-системы базово используются для предотвращения утечек конфиденциальной информации, однако могут быть полезны и для выявления признаков конфликтов интересов и коррупционных нарушений.

Принцип работы DLP-систем основывается на правилах и индикаторах, которые помогают выявлять аномальные действия сотрудников, такие как массовая отправка корпоративных данных на личные почтовые ящики, загрузка конфиденциальных документов на внешние устройства или частые запросы к критически важной информации. Если система фиксирует подозрительную активность, то она либо блокирует передачу данных, либо отправляет уведомление ответственным сотрудникам для проверки. Кроме того, система может зафиксировать наличие контактов сотрудника с потенциальными поставщиками, что может указывать на конфликт интересов.

UAM-системы также могут быть полезны для предотвращения коррупционных нарушений, поскольку они позволяют выявить необычные модели поведения и нарушения, анализируя поведение сотрудников в рабочих системах. Например, если сотрудник проявляет аномально высокую активность в нерабочее время или регулярно обращается к конфиденциальной информации, часто обращается к определенным документам или системам, которые не связаны с его текущими обязанностями, это может быть признаком вовлеченности в неправомерные действия.

ИКТ также могут использоваться для более точечного анализа корпоративных коммуникаций, выявляя в сообщениях на почте или в мессенджерах ключевые слова и шаблоны, которые могут указывать на признаки сговора или обсуждение неправомерных действий. Это помогает компании выявлять нарушения корпоративных стандартов до того, как они повлияют на деятельность компании.

Использование ИКТ для выявления нарушений также может быть основано на возможности анализа больших объемов данных. Соответствующие электронные системы могут объединять данные из различных источников, включая финансовые отчеты, данные о контрагентах и информацию о транзакциях, и автоматически определять аномалии, используя предиктивную аналитику.

Для крупных компаний актуальным может стать использование в таких системах алгоритмов машинного обучения и искусственного интеллекта (ИИ), что позволит выявлять потенциальные нарушения, которые неочевидны на первый взгляд, за счет глубокого анализа моделей поведения, транзакционных данных и других параметров, а также прогнозировать вероятность нарушений на основе анализа исторических данных и текущей активности сотрудников. Использование ИИ позволяет улучшить точность прогнозирования нарушений, поскольку алгоритмы обучаются на большом объеме данных и способны выявлять сложные закономерности и корреляции, которые могут указывать на нарушение.

б. Расследование коррупционных нарушений

Использование ИКТ в рамках расследований позволяет не только аккумулировать нужные данные, но и с высокой степенью точности и в короткие сроки анализировать их, минимизируя влияние человеческого фактора и обеспечивая прозрачность на всех этапах.

Использование ИКТ для анализа больших объемов данных позволяет быстрее и точнее выявить скрытые связи, подозрительные транзакции и другие факторы, которые могут указывать на наличие нарушения. Соответствующие электронные системы могут автоматически проводить финансовый анализ, выявлять аномалии в бухгалтерских операциях, анализировать большие объемы транзакций, а также строить графики взаимодействий между сотрудниками и контрагентами. Программы для построения графиков связей позволяют визуализировать взаимодействия между участниками расследования, что помогает понять, кто и как был вовлечен в предполагаемое нарушение. Например, при расследовании сложных коррупционных схем такие технологии позволяют автоматически построить цепочку транзакций или последовательность действий, указав на тех, кто мог участвовать в неправомерных операциях. Анализ связей и аномалий с использованием технологий машинного обучения позволяет не только оценить текущее нарушение, но и спрогнозировать возможные риски в будущем.

Вопросы для самопроверки к разделу 3.3

1. Какую роль играют технологии машинного обучения в оценке коррупционных рисков?

- а) Позволяют прогнозировать возможные будущие риски.
- б) Исключают необходимость ручной проверки данных.
- в) Формируют автоматические отчеты о нарушениях.
- г) Обеспечивают полную конфиденциальность данных.

2. Как использование ИКТ может повысить эффективность расследования коррупционных нарушений в организации?

- а) Обеспечить анализа больших объемов данных.
- б) Создавать дашборды для отчетности перед руководством.
- в) Минимизировать ошибки, вызванные человеческим фактором.
- г) Выявлять аномалии, которые трудно или невозможно обнаружить вручную.

3. Какие признаки, выявляемые с помощью UAM-систем, могут указывать на вовлеченность сотрудника в неправомерные действия?

- а) Аномально высокая активность в нерабочее время.
- б) Частый доступ к конфиденциальной информации.
- в) Регулярное обращение к документам, не связанным с текущими обязанностями.
- г) Участие в корпоративных тренингах.

Рекомендуемая литература к разделу 3.3

Основная

Солонникова Н. В., Назаренко Г. В. К вопросу использования блокчейн-технологии в ходе расследования преступлений коррупционной направленности. Юристъ-правоведъ. 2022. № 4 (103). С. 40-46.

Сунаева Г. Г., Петрова К. А. Внедрение комплаенс-контроля в условиях цифровизации экономики. Вестник Уфимского государственного нефтяного технического университета. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 2 (40). С. 16-23.

Трунцевский Ю. В. Об автоматизации антикоррупционного комплаенса в организациях. *Безопасность бизнеса*. 2022. № 4. С. 48-54.

Дополнительная

Борзаков Д. В. Цифровая трансформация комплаенс-менеджмента – стратегическое решение по обеспечению непрерывности бизнеса. *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: Экономика и управление. 2021. № 3. С. 22-32.

Лесовой Е. А., Русских С. Д., Кашурников С. Н. Современные механизмы противодействия корпоративному мошенничеству. *Финансовый бизнес*. 2021. № 12 (222). С. 165-168.

Pop L., Kotlyar D. Automated Risk Analysis of Asset and Interest Declarations of Public Officials. *Stolen Assets Recovery Initiative Publications*. 2021. Pp. 1-40.

Titl V., Mazrekaj D., Schiltz F. Identifying Politically Connected Firms: A Machine Learning Approach. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 2024. Vol. 86, No. 1, pp. 137-155.

3.4. Иные направления применения информационных технологий в сфере противодействия коррупции в организациях

1. Расследование коррупционных нарушений

В рамках внутренних расследований ИКТ также могут использоваться для документирования и систематизации хода расследований. Например, для упрощения и структурирования процесса расследования организации могут использовать системы управления расследованиями (Case Management Systems). Такие системы позволяют централизованно фиксировать все данные о текущем расследовании, включая факты, документы, результаты анализа и комментарии участников, помогают упорядочить процесс расследования, обеспечивая документирование всех этапов и действий, связанных с проверкой. Это позволяет сформировать последовательную документацию, которая может быть использована не только для отчетности перед руководством, но и для предоставления в рамках внешних аудиторских проверок или расследований правоохранительных органов. Функции

автоматического документирования также помогают избежать пропусков и ошибок. Отчеты, формируемые на основе данных, включают полное описание событий, меры, принятые для проверки, и рекомендации по устранению нарушений, что делает расследование более детализированным и прозрачным.

2. Антикоррупционное обучение и просвещение

Организация обучения

ИКТ открывают широкие возможности для повышения качества антикоррупционного обучения, позволяя проводить обучающие мероприятия в онлайн-формате и охватывать широкий круг лиц. Современные платформы для дистанционного обучения делают процесс более гибким, удобным и доступным, что позволяет обеспечить их прохождение в удобное время и в случае необходимости быстро адаптировать образовательные программы под нужды организации.

Так, онлайн-курсы по различным вопросам противодействия коррупции позволяют охватить широкий круг сотрудников, а также контрагентов, снижая затраты на обучение и предоставляя участникам возможность проходить курсы в удобное для них время.

Например, в ПАО «Сбербанк» большинство курсов, включая программы по противодействию коррупции, реализуются через собственную платформу АС ПУЛЬС. Эта платформа доступна сотрудникам круглосуточно и предоставляет доступ к обучению как на стационарных, так и на мобильных устройствах. На платформе доступны форматы, такие как видеоролики, бизнес-симуляции, комиксы, что позволяет выбрать подходящий способ подачи материала для каждой категории сотрудников. АС ПУЛЬС также позволяет автоматизировать контроль за прохождением курсов, отправляя напоминания и уведомления сотрудникам и руководителям о статусе их обучения.

Дистанционные курсы помогают вовлекать в обучение и контрагентов компании. Так, в ПАО «Ростелеком», разработан онлайн-курс по деловой этике для контрагентов, доступный на антикоррупционном портале компании и ориентированный на руководителей и ответственных за договоры сотрудников компаний-поставщиков. Это позволяет поставщикам изучать стандарты антикоррупционного поведения компании.

Дистанционные курсы могут включать различные формы подачи информации, такие как видеолекции, инфографика, интерактивные задания и тестирование, что помогает сделать обучение более увлекательным и запоминающимся. Так, в ПАО «МТС» предусмотрен курс «Требования по соблюдению законодательства контрагентами», который контрагенты компании могут проходить на платформе iSmart.ru. Это обучение позволяет контрагентам не только ознакомиться с антикоррупционной политикой, но и получить возможность ознакомиться с работой электронной системы закупок компании.

При этом формат онлайн-курсов больше подходит для базового обучения, например, обязательного курса по антикоррупционным стандартам для новых сотрудников или контрагентов. Для более сложных тем, где требуется возможность получения обратной связи, многие компании также используют ИКТ для организации вебинаров и онлайн-лекций. Такой формат позволяет с наименьшими затратами провести обучение для широкого круга лиц, включая сотрудников различных филиалов компании, приглашать для участия различных экспертов в области антикоррупционного комплаенса, обеспечив возможность задавать им вопросы в режиме реального времени, обсуждать сложные случаи и получать рекомендации от специалистов.

Какой бы ни был выбран формат обучения, ИКТ позволяют персонализировать учебные программы, адаптируя их под конкретные должностные роли и уровень риска, делая более адресным и практико-ориентированным. В зависимости от уровня должности, сферы деятельности и уровня коррупционных рисков сотрудникам назначаются специфические модули обучения, что позволяет фокусироваться на наиболее релевантных для них аспектах антикоррупционного законодательства и внутренней политики.

Так, в АО «СУЭК» разработаны дистанционные курсы комплаенс-обучения, которые включают тестирование для оценки знаний сотрудников. Все результаты тестирования автоматически фиксируются и представляются комплаенс-подразделению для мониторинга уровня знаний и принятия мер по дальнейшему обучению. Индивидуальные образовательные траектории также могут быть назначены по результатам регулярных оценок знаний, помогая выделить сотрудников, которым необходимо углубленное обучение.

ИТ-платформы для обучения нередко поддерживают функции автоматического отслеживания статуса обучения сотрудников, позволяя комплаенс-специалистам контролировать, кто завершил обязательные курсы, а кто еще находится в процессе. Система может отправлять напоминания и уведомления сотрудникам и их руководителям, если курсы не завершены в установленный срок, что помогает обеспечить соблюдение корпоративных стандартов.

Автоматизация хода и результатов обучения позволяет комплаенс-подразделениям формировать регулярные отчеты для руководства о статусе прохождения курсов и уровне знаний сотрудников. Такие отчеты дают возможность быстро анализировать результаты обучения, выявлять области, требующие доработки, и планировать последующие образовательные мероприятия.

Добавление интерактивных элементов в учебные курсы повышает вовлеченность сотрудников, делая процесс обучения интересным и эффективным. Например, в ПАО «МТС» на платформе для обучения сотрудники могут участвовать в интерактивных упражнениях и просматривать видеоматериалы, что помогает закрепить полученные знания и лучше понять применимость антикоррупционной политики на практике.

Организация просвещения

ИКТ играют важную роль и в антикоррупционном просвещении сотрудников, помогая повышать их осведомленность о корпоративных ценностях, политике компании и обязанностях по соблюдению антикоррупционных стандартов. Внедрение технологий позволяет организациям сделать процесс просвещения более доступным, интерактивным и увлекательным, повышая интерес сотрудников к обучающим материалам и укрепляя корпоративную культуру.

Использование корпоративных порталов и специальных платформ для просвещения позволяет централизовать доступ к обучающим материалам и антикоррупционной информации. Такие порталы в свободном доступе есть, например, в ПАО «Ростелеком» (<https://nocorruption.rt.ru/>), внутрикорпоративные порталы созданы в АО «РУСАЛ», ПАО «МТС», ПАО «Т Плюс» и других компаниях.

Эти платформы также могут включать новости о корпоративной политике, анонсы событий и публикации об изменениях в законодательстве, что позволяет сотрудникам своевременно получать актуальную информацию.

Помимо веб-порталов, некоторые компании создают тематические группы и чаты в социальных сетях. Так, у ОАО «РЖД» есть телеграм-канал (<https://t.me/rzdanticorr>), в котором регулярно размещаются новости и ответы на вопросы, интересные заметки, проводятся викторины, публикуются анонсы встреч, номера корпоративного антикоррупционного альманаха и т. п. Такой формат взаимодействия позволяет сотрудникам получать информацию в удобном формате и вовремя быть в курсе событий, связанных с антикоррупционной политикой компании.

Помимо создания площадок для антикоррупционного просвещения, использование ИКТ позволяет адаптировать соответствующие материалы под разные аудитории и делать их более интересными и вовлекающими. Внедрение мультимедийных материалов, таких как видео, инфографика и комиксы, делает процесс просвещения более увлекательным и доступным. Видеоролики и анимации помогают представить сложные вопросы в понятной форме, что облегчает восприятие информации и повышает интерес к теме. Кроме того, на онлайн-платформах можно проводить викторины, опросы, тесты и другие активности, что делает процесс обучения менее формальным и более интересным. Одним из перспективных направлений в антикоррупционном просвещении является также использование интерактивных форматов и элементов геймификации, которые помогают повысить вовлеченность и интерес сотрудников к противодействию коррупции.

Примером такого подхода является ПАО «МТС», где для повышения осведомленности сотрудников о положениях обновленного Кодекса делового поведения и этики был проведен ряд интерактивных активностей. Сотрудники могли проверить свою «комплаенс-карму», узнать больше о комплаенс-правилах через тесты и инфографику, а также принять участие в игровых заданиях, таких как «колесо комплаенс-баланса». Такой формат не только делает обуче-

ние более увлекательным, но и помогает сотрудникам лучше понимать ценности компании.

Создание баз данных

В контексте антикоррупционного обучения и просвещения сотрудников ИКТ могут использоваться для создания баз данных и их представления в удобном для пользователей формате (например, в виде инфографики). Такие базы данных позволяют сотрудникам и специалистам комплаенс-отделов быстро получать доступ к сведениям, которые могут быть полезны для более глубокого понимания антикоррупционных требований и тенденций их реализации на практике.

Такие базы данных могут аккумулировать, например, сведения о положениях антикоррупционного законодательства или данные правоприменительной практики. Для улучшения восприятия и удобства использования данные базы могут быть представлены в виде динамической инфографики, визуализированных карт и других интерактивных форматов.

Так, Антикоррупционным центром НИУ ВШЭ (далее – Центр) при поддержке ПАО «ВТБ» была разработана база данных о нормах антикоррупционного и иного смежного законодательства стран БРИКС и ШОС, значимых с точки зрения юридических лиц, которые ведут деятельность в этих юрисдикциях или собираются выходить на их рынки. База представлена в виде интерактивной карты мира и доступна на антикоррупционном портале на русском и английском языках (https://anticor.hse.ru/main/io_infographic). Использование такого рода инструмента позволяет пользователям получить представление о том, какие нормы распространяются на них как на работников компании, ведущей деятельность в одной из представленных в базе стран, какие ограничения и запреты им стоит учитывать при работе в этих странах, какие меры ответственности могут применять к ним и к компании. Такой формат наглядного представления информации облегчает ее восприятие.

Центр также ведет сбор данных судебной практики по делам об оспаривании служащими и работниками дисциплинарных взысканий за несоблюдение положений законодательства о предупреждении и урегулировании конфликта интересов и о представлении сведений

о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Соответствующие данные агрегированы в единую базу данных, в которой для каждого судебного решения указаны реквизиты, краткая фабула, информация о решениях судов всех инстанций, а также сведения, характеризующие ситуацию с точки зрения рассматриваемых нарушений: сведения об истце (категория должности), предмет иска, сфера возникновения конфликта интересов и возможный выгодоприобретатель, существенность ошибок в справке о доходах, расходах и т. п. База судебных решений является удобным инструментом как для работников, планирующих защищать свои права в суде, так и для антикоррупционных подразделений организаций, которые могут ознакомиться с реальной политикой судов при рассмотрении тех или иных спорных ситуаций и использовать эти знания в работе при принятии решений в отношении работников.

В качестве более продвинутого варианта могут создаваться не просто базы данных, а полуавтоматизированные системы принятия решений (электронные помощники), основанные на базах данных. В таких системах информация в форме базы данных дополняется алгоритмом выбора сведений из этой базы на основе вводимых пользователем сведений о конкретной ситуации и функционалом формирования на выходе выводов / рекомендаций о спорной ситуации / мерах реагирования. Примером такой базы является уже рассматриваемый «Электронный помощник по выявлению конфликта интересов у работников транспортного комплекса города Москвы», в основе которого лежит база данных судебной практики по делам о дисциплинарных взысканиях за несоблюдение положений законодательства о предупреждении и урегулировании конфликта интересов.

Еще одним вариантом использования баз данных являются чат-боты – как самые простые, так и более продвинутые, использующие алгоритмы машинного обучения для предоставления информации. Чат-боты могут отвечать на вопросы сотрудников о запретах и обязанностях, установленных в целях противодействия коррупции, помогая получать нужную информацию быстро и в удобном формате. Например, чат-бот может ответить на вопросы о правилах получения подарков или порядке уведомления о возможном конфликте интере-

сов, предоставляя ссылки на соответствующие разделы корпоративной политики.

3. Автоматизация антикоррупционного документооборота

Как отмечалось, некоторыми компаниями ИКТ уже применяются для автоматизации сбора деклараций интересов. Однако использование ИКТ может упростить и ускорить не только подачу и анализ деклараций интересов, но и весь документооборот, связанный с выполнением работниками возложенных на них обязанностей в сфере противодействия коррупции и реализацией антикоррупционными подразделениями своих функций. Системы автоматизации документооборота (формирование и движение справок о доходах, расходах, различных заявлениях и уведомлениях работников, решений комиссий и т. п.) позволяют централизовать и упорядочить процесс, минимизируя человеческие ошибки и повышая прозрачность работы сотрудников. Ключевые направления автоматизации включают сбор, обработку, анализ и хранение данных, а также упрощение внутренней отчетности.

Так, цифровые системы позволяют сотрудникам подавать обязательные декларации и уведомления в электронном формате, что снижает трудозатраты, исключает ошибки и облегчает процесс контроля, в том числе за счет возможности использования шаблонов для таких документов, автоматической подгрузки ранее внесенных в систему данных и внедрения логико-форматного контроля. Так, в ПАО «Сбербанк» внедрены автоматизированные сервисы для подачи сотрудниками деклараций и уведомлений о конфликтах интересов, раскрытии данных о внешней деятельности и регистрации подарков. Система поддерживает автоматическую обработку информации, направляя данные в комплаенс-отдел для анализа и контроля.

Такого рода системы также позволяют устанавливать контрольные напоминания, чтобы сотрудники своевременно подавали обязательные декларации и уведомления, соответствующие антикоррупционным требованиям.

Помимо сбора и обработки документов, электронные системы предоставляют возможность сопоставления данных из разных уведомлений и деклараций, что, в свою очередь, тесно пересекается с уже рас-

смотренными задачами выявления рисков коррупции и конфликтов интересов.

Так, в ОАО «РЖД» работает автоматизированная системы «Декларант», которая позволяет:

— представлять декларации интересов работников в электронном виде;

— обеспечивать агрегацию и обработку данных по противодействию коррупции в организации, включая:

1) результаты оценки коррупционных рисков;

2) сообщения, поступающие на горячую антикоррупционную линию;

3) результаты реализации мероприятий плана ОАО «РЖД» по противодействию коррупции;

4) результаты проведения проверок соблюдения нормативных документов в сфере предупреждения и противодействия коррупции;

5) автоматизировать на основе имеющейся в системе информации функции по выявлению конфликта интересов.

В ближайшее время планируется дополнить АС «Декларант» функционалом по представлению работниками сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в электронном виде.

4. Мониторинг эффективности антикоррупционной деятельности

В случае автоматизации документооборота в сфере противодействия коррупции значительно упрощается и мониторинг эффективности антикоррупционной деятельности. Электронная подача и обработка документов помогает компании отслеживать результаты реализации антикоррупционных мер и выявлять зоны, требующие доработки.

Современные информационные системы позволяют автоматически аккумулировать данные о результатах антикоррупционной деятельности и оценивать их на основе заранее установленных показателей. К таким показателям могут относиться: число поданных деклараций и уведомлений, частота и виды выявленных нарушений, результаты проверок, количество и качество проведенных антикор-

рупционных обучающих мероприятий, результаты обработки обращений, поданных через горячую линию, и т. п.

Эти данные могут автоматически поступать из различных систем: системы подачи уведомлений, обучающих платформ, горячей линии и других источников. Такой подход позволяет компании видеть полную картину текущей антикоррупционной активности, а также выявлять слабые места в существующих процедурах. Для получения более точной картины эффективности антикоррупционной деятельности электронные системы в сфере антикоррупционного документооборота могут интегрироваться с другими платформами, такими как CRM, системы финансового учета, DLP-системы.

Автоматизированные системы также упрощают процесс создания отчетов для руководства и внешних проверяющих органов. Современные системы автоматически собирают и агрегируют данные, необходимые для создания отчетов, позволяя ответственным лицам легко получать информацию о прогрессе и достижениях в области антикоррупционной работы. При этом ИКТ расширяют и возможные формы представления отчетов: функции визуализации данных, такие как дашборды и графики, дают ответственным сотрудникам и руководству компании более наглядное понимание текущего состояния антикоррупционной деятельности. Динамическая визуализация позволяет не только видеть текущие данные, но и анализировать их в динамике – наблюдать, как меняются показатели с течением времени, выявлять положительные или отрицательные тенденции.

Вопросы для самопроверки к разделу 3.4

1. Какую основную функцию выполняют Case Management Systems?
 - а) Контролируют поведение сотрудников.
 - б) Централизованно фиксируют данные о расследованиях и документируют процесс.
 - в) Автоматически проводят антикоррупционные проверки.
 - г) Создают регламенты для антикоррупционной политики.

2. Чем полезно создание цифровых платформ для антикоррупционного обучения?

- а) Позволяет автоматически отслеживать статус обучения сотрудников.
- б) Упрощает создание корпоративных стандартов.
- в) Обеспечивает контроль за своевременным прохождением курсов.
- г) Полностью исключает необходимость очного обучения.
- д) Позволяет отправлять напоминания и уведомления о прохождении обучения.

3. Какие преимущества дает автоматизация антикоррупционного документооборота?

- а) Упрощение подачи работниками антикоррупционных деклараций и уведомлений.
- б) Автоматическое сопоставление данных из разных источников.
- в) Исключение необходимости проведения расследований.
- г) Автоматическое составление отчетов о ходе реализации антикоррупционной деятельности в организации.

Рекомендуемая литература к разделу 3.4

Тухватуллин Т. А. Обучение работников организаций в системе антикоррупционного комплаенса в современных условиях с использованием цифровых технологий. Интеграция науки и образования в условиях цифровой трансформации. 2022. С. 109-114.

Елаев М. И. Роль и место цифровых технологий в практике антикоррупционного комплаенса. Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 1, № 6 (147). С. 221-227.

Шамехина Э. В. Искусственный интеллект как инструмент предупреждения коррупции в организациях. Роль юридического сообщества в противодействии коррупции: Сборник научных статей по итогам VI Сибирского антикоррупционного форума. 2023. С. 222-226.

Библиография

Абезин Д. А., Мохов А. Ю. Особенности правового регулирования приема на работу бывшего государственного и муниципального служащего в системе мер противодействия коррупции. Журнал юридических исследований. 2021. Т. 6. № 4. С. 44-50.

Абрамов В. И., Григорьев В. В., Карлеба В. А., Логинов Е. Л. Системная коррупция, легализация незаконных доходов и уклонение от уплаты налогов в деятельности корпораций (тенденции, особенности развития, цифровые технологии и методы противодействия): Учебное пособие. Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. 2023. 448 с.

Автухович А. П., Пономарев А. В. Особенности административной ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица. Modern Science. 2021. № 6-1. С. 197-200.

Акунченко Е. А., Дамм И. А., Кострыкина В. В., Тепляшин П. В. Антикоррупционный потенциал запрета на финансирование избирательных кампаний в деятельности коммерческих организаций. Журнал Сибирского федерального университета. Гуманитарные науки. 2021. Т. 14. № 5. С. 680-692.

Александрина А. Е., Голубенко К. А., Романова А. К. Противодействие коррупции: эффективность применения процедур комплаенса на примере дела Аэробус. Экономика. Право. Общество. 2021. № 4. С. 57-64.

Амонов Ф. С., Нурмухаммедова Г. Б. Актуальность внедрения системы комплаенс-контроля в сфере противодействия коррупции в Республике Узбекистан. Вестник Академии МВД Республики Беларусь. 2021. № 2 (42). С. 83-86.

Астанин В. В. Профилактика коррупционных правонарушений в организациях, контролируемых госкорпорациями: практическое пособие. Холдинг АО «Вертолеты России», Государственная корпорация «Ростех». Москва: Юстицинформ. 2019. 263 с.

Астанин В. В. Антикоррупционная защита российских компаний в зарубежных юрисдикциях. Журнал сибирского федерального университета. серия: гуманитарные науки. 2020. Т. 13. № 1. С. 6-12.

Бабенко С. В., Тишкин Д. Н. Стратегия развития современной уголовно-правовой политики России в сфере противодействия коррупции: вопросы правоприменения. *Философия права*. 2022. № 1 (100). С. 132-138.

Бадриева А. Д. Антикоррупционный комплаенс: сущность и специальные контроли. *Мировая экономика: проблемы безопасности*. 2020. № 3. С. 21-27.

Басалаева С. П. Об обязанности работодателя принимать меры по предупреждению коррупции. *Юридические исследования*. 2020. № 6. С. 65-79.

Братяков К. В., Корчагин О. Н., Лядская А. В. Саморегулирование по вопросам противодействия коррупции в бизнесе как средство повышения эффективности надзорной деятельности государства. *Современное право*. 2020. № 7. С. 50-59.

Бугаевская Н. В. Перспективы введения уголовной ответственности юридических лиц за коррупционные преступления и применения отдельных видов уголовного наказания. *Уголовно-исполнительное право*. 2019. Т. 14. № 2. С. 189-195.

Власова Н. В. Антикоррупционная оговорка в трансграничных коммерческих контрактах: практика международной торговой палаты. *Международное публичное и частное право*. 2022. № 4. С. 12-15.

Гармаев Ю. П. Антикоррупционный комплаенс: криминалистические и оперативно-розыскные аспекты. *Евразийская адвокатура*. 2020. № 6 (49). С. 86-93.

Гармаев Ю. П., Иванов Э. А., Маркунцов С. А. Антикоррупционный комплаенс в Российской Федерации: междисциплинарные аспекты: Монография. СПС КонсультантПлюс. 2020.

Гармаев Ю. П., Иванов Э. А., Маркунцов С. А. Междисциплинарный подход к формированию системы антикоррупционного комплаенса в Российской Федерации. *Вестник воронежского государственного университета*. серия: право. 2020. № 3 (42). С. 260-276.

Гармаев Ю. П., Иванов Э. А., Маркунцов С. А. О формировании междисциплинарной концепции антикоррупционного комплаенса в Российской Федерации. *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2020. № 4. С. 106-128.

Гармаев Ю. П. Антикоррупционный комплаенс: криминалистические и оперативно-розыскные аспекты. Евразийская адвокатура. 2020. № 6 (49). С. 86-93.

Глубокая Ю. В. ГОСТ Р ИСО 37001: аргументы за и против принятия национального антикоррупционного стандарта. Век качества. 2020. № 1. С. 36-49.

Глубокая Ю. В. Проект национального стандарта ГОСТ Р ИСО 19600-2018: системный подход к внедрению комплаенс-программ для обеспечения соответствия деятельности организаций применимым нормам и преимуществу для организаций. Век качества. 2019. № 3. С. 19-32.

Дамм И. А., Кострыкина В. В. Типология организаций в аспекте противодействия коррупции в Российской Федерации. Russian Journal of Economics and Law. 2023. Т. 17. № 2. С. 367-384.

Дмитрикова Е. А. Практика привлечения юридических лиц к административной ответственности за незаконное привлечение к трудовой деятельности бывших государственных или муниципальных служащих. Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2019. № 1. С. 109-115.

Дмитрикова Е. А., Сасыкин К. Ю. «Круговая порука», или проблематика применения статьи 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Наука. Общество. Государство. 2022. Т. 10. № 3 (39). С. 33-43.

Добрецов Г. Б. Основы противодействия коррупции. Антимонопольный комплаенс. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева». 2022. 86 с.

Ермоленко М. А. Актуальные проблемы построения системы антикоррупционного комплаенса в российских организациях. Инновации. Наука. Образование. 2021. № 35. С. 1590-1601.

Есаян А. К. Об экстерриториальной юрисдикции FCPA (1977 г.) и противодействии коррупции в организациях. Международное уголовное право и международная юстиция. 2022. № 2.

Есенова А. К., Сергеева А. Д. Особенности антикоррупционного комплаенс-контроля в российских кредитных организациях. Бухучет в здравоохранении. 2022. № 4. С. 62-68.

Жабагинов Р. А., Апухтин М. П., Мальцева Т. В. Организация профилактической работы по противодействию коррупции в организации: учебное пособие. Book Jet. 171 с.

Жестеров П. В. Неотвратимость уголовной ответственности юридических лиц за коррупционные преступления. Безопасность бизнеса. 2021. № 1. С. 37-40.

Зайков Д. Е. Меры по предупреждению коррупции в организациях: проблемы толкования и судебной практики. Право в вооруженных силах – военно-правовое обозрение. 2020. № 3 (272). С. 7-14.

Зиотдинова А. Ю., Пономарев А. В. Производство по делам об административных правонарушениях, связанных с коррупцией. Modern Science. 2021. № 4-3. С. 242-247.

Зюбанов К. А., Понаморенко В. Е. Правовые основы антикоррупционного комплаенса в Российской Федерации. Актуальные проблемы современного российского, международного и зарубежного права. 2020. Т. 75. С. 15-25.

Иванов Э. А. Антикоррупционный комплаенс-контроль в странах БРИКС. Издательский дом «Юриспруденция». 2015. 136 с.

Иванов Э. А. Антикоррупционный комплаенс. Издательский дом «Юриспруденция». 2023. 132 с.

Иванова Н. А., Абезин Д. А. К вопросу об эффективности применения мер административной ответственности к государственным служащим при заключении трудового или гражданско-правового договора. Право и практика. 2021. № 4. С. 76-79.

Иногамова-Хегай Л. В. Английский законодательный опыт противодействия коррупции в частном секторе. Международное публичное и частное право. 2022. № 1. С. 36–38.

Казачкова З. М. Законодательство США о противодействии коррупционной практике за рубежом: политико-правовые императивы, парадоксы их проявления. Вестник Российской правовой академии. 2021. № 2. С. 11-18.

Казачкова З. М. Принцип прозрачности (открытости) бизнеса в структуре антикоррупционной политики государства: проблемы и решения. Государственная власть и местное самоуправление. 2022. № 2. С. 48-51.

Капралова Ю. Г. Антикоррупционные нормы в трудовом законодательстве как реализация принципа социальной справедливости. Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Естественные, общественные науки. 2020. № 2. С. 16-25.

Климова А. Н., Попов Ю. Е. Антикоррупционный комплаенс в практике предпринимательской деятельности. Еромен. Global. 2023. № 43. С. 35-43.

Козодаева О. Н., Михина Е. Г. Коррупционные преступления в сфере здравоохранения: анализ и практика. Актуальные проблемы государства и права. 2022. Т. 6. № 24. С. 567-575.

Коновалова О. В., Боташева Л. Х. Подход к разработке системы антикоррупционного комплаенса в фармацевтической компании. Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Т. 11. № 5-1. С. 27-34.

Корчагин О. Н., Лядская А. В. Возможности функции делопроизводства при внедрении механизмов антикоррупционного комплаенса в условиях недостаточности правового регулирования. Современное право. 2019. № 7-8. С. 71-80.

Кострыкина В. В. Особенности коррупции в коммерческих организациях: криминологический аспект. Право и политика. 2022. № 8. С. 1-14.

Кражан А. С. Актуальность введения антикоррупционного комплаенс-контроля в российский бизнес. Вопросы политологии. 2022. Т. 12. № 1(77). С. 321-326.

Красникова Е. В., Воробьев А. Г. Международные неправительственные стандарты как основа противодействия коррупции российскими коммерческими организациями, участвующими в обеспечении обороны страны и безопасности государства. Право в вооруженных силах – военно-правовое обозрение. 2019. № 1 (258). С. 95-102.

Крючков Р. А. Риск в праве: генезис, понятие и управление: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Н. Новгород. 2011. 27 с.

Куликов Н. А. Специфика административных правонарушений коррупционной направленности: на основе правоприменительной практики прокуратуры Калининградской области. Противодействие коррупционной преступности: проблемы и пути решения. 2020. С. 98-106.

Кунев Д. А. Борьба с иностранным взяточничеством в России: текущая ситуация и перспективы. Уголовное право. 2020. № 3. С. 20-26.

Кунев Д. А. О практике выявления и расследования подкупа иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок. Проблемные вопросы организации и проведения отдельных оперативно-разыскных мероприятий: материалы межведомственной научно-практической конференции / под ред. доктора юридических наук, доцента Э.А. Васильева. 2015. С. 83-88.

Кунев Д. А., Симонов А. А. Развитие технологий искусственного интеллекта как перспективное направление цифровой трансформации органов прокуратуры. Вестник Университета прокуратуры Российской Федерации. 2024. № 3 (101). С. 27-33.

Купянская С. Р. Внедрение комплаенса в российское законодательство. Комплаенс за рубежом. Exlegis: правовые исследования. 2020. № 3. С. 26-32.

Лазарев А. В. Условия освобождения от административной ответственности по ст. 19.28 КоАП. Законность. 2021. № 10. С. 14-16.

Левакин И. В., Шишова Ж. А. Коррупционные риски: понятие и основные подходы к их выявлению. Гражданин и право. 2009. № 11. С. 6

Лесовой Е. А., Русских С. Д., Кашурников С. Н. Современные механизмы противодействия корпоративному мошенничеству. Финансовый бизнес. 2021. № 12 (222). С. 165-168.

Лобанова Ю. О., Марголис Н. Ю., Романова К. Э. Административная ответственность как преграда на пути распространению коррупции: есть ли политический аспект? Развитие политических институтов и процессов: зарубежный и отечественный опыт. 2020. С. 81-85.

Лубянская Э. Б., Порядина В. Л., Смагин А. А. Совершенствование методов противодействия коррупции в системе корпоративного управления. Цифровая и отраслевая экономика. 2021. № 4 (25). С. 113-119.

Лукьянова П. Н. Об осмотрительности при выборе контрагента. Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2022. № 1. С. 43-52.

Лядская А. В., Кунев Д. А. Реализация организациями мер по урегулированию конфликта интересов: практика и перспективы. Современное право. 2020. № 11. С. 84-90.

Макаров Д. Р. Особенности административной ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица. Актуальные исследования. 2021. № 47 (74). С. 80-82.

Маркунцов С. А., Вассмер М. П. Об уголовно-правовых рисках и системе преступлений в сфере антикоррупционного комплаенса. Всероссийский криминологический журнал. 2021. Т. 15. № 2. С. 238-247.

Милованова Л. В., Месилов М. А. Содержание и структура антикоррупционной политики Российской Федерации: анализ механизмов и инструментов противодействия коррупции в бизнесе в современных условиях. Представительная власть – XXI век: законодательство, комментарии, проблемы. 2022. № 4 (195). С. 26-32.

Орлов Ю. Ю. Анализ антикоррупционного законодательства в США и Англии. Вестник Академии Следственного комитета Российской Федерации. 2023. № 2 (36). С. 58-67.

Орлова О. Е. Должная осмотрительность при выборе контрагента: практический аспект. НДС: проблемы и решения. 2020. № 9. С. 54-60.

Пашнин И. В. Особенности внедрения системы антикоррупционного комплаенс-контроля на уровне частного бизнеса. Экономика и предпринимательство. 2021. № 5. С. 765-768.

Первушин И. А. Основные препятствия, возникающие при внедрении и реализации антикоррупционной комплаенс-функции, и пути их преодоления. Наукосфера. 2020. № 12-1. С. 264-270.

Примаков Д. Я. Специальные виды комплаенса. Антикоррупционный, банковский, санкционный и розыск архивов (форензик). Москва: Инфотропик. 2019. 270 с.

Протасова С. К. Специальные политики и процедуры при проведении антикоррупционного комплаенса компаний. Мировая экономика: проблемы безопасности. 2020. № 3. С. 125-131.

Рогачева О. С. Административно-правовые средства предупреждения и пресечения коррупции в частном секторе: сравнительно-правовое исследование. Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2022. Т. 8. № 3. С. 152-160.

Романова К. Э., Фоменков А. А. Административная ответственность за коррупцию: к вопросу о правоприменительной практике ст. 19.29 КоАП РФ в Нижегородской области в 2019-2020 годах. Организация противодействия коррупции на региональном уровне: опыт, состояние, перспективы – Сборник материалов второй научно-практической конференции. 2021. С. 202-207.

Смирнов С. И. Привлечение юридического лица к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ: основания, правовые последствия и превентивные меры. Вестник Евразийской академии административных наук. 2023. № 2 (63). С. 61-67.

Сморчкова Л. Н. Административно-правовая ответственность организаций как средство противодействия коррупции. Современная наука. 2021. № 6. С. 39-43.

Соколов М. А., Бугакова О. В. Концептуальный подход к совершенствованию механизмов профилактики коррупционных правонарушений в негосударственном секторе. Вестник Университета прокуратуры Российской Федерации. 2020. № 2. С. 47-53.

Соловьев А. А., Хуршудян А. О. Комплекс мер антикоррупционной направленности в государственных и муниципальных учреждениях. Всероссийский криминологический журнал. 2020. Т. 14. № 2. С. 259

Сотов А. И. Организация «горячей линии» компании в целях противодействия коррупции: европейский опыт комплаенса. Эксперт-криминалист. 2022. № 2. С. 27-30.

Сунаева Г. Г., Петрова К. А. Внедрение комплаенс-контроля в условиях цифровизации экономики. Вестник Уфимского государственного нефтяного технического университета. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 2 (40). С. 16-23.

Сухаренко А. Н. Административная ответственность организаций за подкуп должностных лиц: правоприменительный аспект. Безопасность бизнеса. 2021. № 4. С. 39-44.

Тарасова Н. В., Булатенко М. А. Механизм противодействия коррупции для обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2021. № 4-4 (106). С. 164-170.

Таут С. В., Овечкина М. А. Антикоррупционный комплаенс как инструмент профилактики правовых рисков и эффективной защиты имущественных прав компаний. *Имущественные отношения в Российской Федерации*. 2021. № 3 (234). С. 99-107.

Техов Д. А. Прокурорский надзор за исполнением законодательства при взыскании штрафов с юридических лиц, привлеченных к административной ответственности по статье 19.28 КоАП РФ. *Правовое обеспечение деятельности вооруженных сил Российской Федерации: опыт, проблемы и перспективы*. 2023. С. 197-203.

Тихомиров Ю. А., Шахрай С. М. *Риск и право: науч. издание*. Издательство Московского университета. 2012. 64 с.

Трофимов Е. В. Закон США о зарубежной коррупционной практике 1977 г. и международно-правовые инициативы по глобальному противодействию коррупции: проблемы криминализации и администрирования сомнительных операций транснациональных корпораций в 1970-х гг. *Право и политика*. 2019. № 2. С. 30-48.

Трофимов Е. В. Конвенция ООН против коррупции (UNCAC) и Закон США о зарубежных коррупционных практиках (FCPA): взаимообусловленность и глобальное воздействие на транснациональные корпорации. *Государственное управление*. 2023. № 2 (61). С. 170-181.

Трунцевский Ю. В. Деловая коррупция и противодействие ей в организациях. *Журнал российского права*. 2023. Т. 27. № 4. С. 98-106.

Трунцевский Ю. В. Об автоматизации антикоррупционного комплаенса в организациях. *Безопасность бизнеса*. 2022. № 4. С. 48-54.

Трунцевский Ю. В. Соблюдение организациями требований законодательства о противодействии коррупции: вопросы практики. *Журнал российского права*. 2019. № 2 (266). С. 169-182.

Трунцевский Ю. В., Курбанов Р. А., Цирин А. М., Севальнев В. В., Белялова А. М.; отв. ред. Хабриева Т. Я., Капинус О. С. *Противодействие коррупции в сфере бизнеса: научно-практическое пособие*. Издательский дом «Юриспруденция». 2020. 256 с.

Тухватуллин Т. А. Отраслевой подход построения системы противодействия коррупции в организациях. Сборник материалов семинара-совещания с сотрудниками региональных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений. 2022. С. 55-61.

Тухватуллин Т. А., Русецкий А. Е. Противодействие коррупции в организациях: неопределенность закона в вопросе необходимого и достаточного набора профилактических мер и лучшие антикоррупционные практики российских компаний. Актуальные проблемы российского права. 2023. Т. 18. № 5 (150). С. 45-55.

Тухватуллина Л. Ф. К вопросу о взаимодействии национального и международного законодательства при создании иностранными юридическими лицами системы профилактики наступления коррупционных рисков (комплаенс-система) в Российской Федерации. Научно-практические исследования. 2020. № 9-3. С. 61-65.

Федоров А. В. Антикоррупционная политика в отношении юридических лиц. Российский следователь. 2019. № 6. С. 3-7.

Филатова Е. В. Антикоррупционная деятельность в организации. Южный федеральный университет, 128 с.

Фильченко А. П. Принципы антикоррупционного комплаенса и проблемы их реализации. Труды Академии управления МВД России. 2023. № 2 (66). С. 78-89.

Хадыкина Е. В. Отдельные вопросы противодействия коррупции в трудовых отношениях. Инновационное развитие современной юридической науки. 2019. С. 142-146.

Хадыкина Е. В. Отдельные вопросы соотношения административной и дисциплинарной ответственности за нарушение требований законодательства о противодействии коррупции. StudNet. 2020. Т. 3. № 5. С. 526-530.

Цирин А. М., Трунцевский Ю. В., Севальнев В. В. Оценка коррупционных рисков в федеральных органах исполнительной власти: методическое пособие. Издательство «Перспектив». 2019. 112 с.

Чан Т. Т. Коррупция в частном секторе по уголовному праву Российской Федерации и опыт для Вьетнама. Евразийский юридический журнал. 2021. № 10 (161). С. 295-297.

Черепанова В. А. Комплаенс-программа организации. 5-е издание, исправленное. Москва: Научно-издательский центр ИНФРА-М. 2023. 285 с.

Шаймарданов Ш. Р. Анализ организации комплаенс-контроля в российских банках. *Science Time*. 2021. № 3 (87). С. 54-58.

Шаршова М. Л. Некоторые вопросы тактико-криминалистического обеспечения антикоррупционного комплаенса. Пробелы в российском законодательстве. 2021. Т. 14. № 5. С. 370-374.

Шестакова Е. Модное слово или эффективная проверка. Due diligence производственного предприятия. *Финансовая газета*. 2018. № 4. С. 5-8.

Шиткова В. М., Коновалова О. В. Проблема построения антикоррупционной комплаенс системы международными компаниями в России. *Естественно-гуманитарные исследования*. 2020. № 3 (29). С. 406-412.

Dung N. D., Thanh N. T. Private Sector Corruption in Vietnam: From Legislation to Its Impact on the Economy *International Journal of Professional Business Review*. 2023. Vol. 8, No. 2. Pp. 1-16.

Jurkiewicz, C. L. Advancing ethical competency through pedagogy. In D. C. Menzel and T. L. Cooper (Eds.), *Achieving ethical competency for public service leadership*. Armonk, NY: M.E. Sharp. 2012.

Manacorda S., Centonze F, (eds.). *Corporate Compliance on a Global Scale: Legitimacy and Effectiveness*. 2022. Springer International Publishing A&G, 370 p.

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. Pp. 69–76.

Выдержки из основных нормативных правовых актов

Уголовный кодекс Российской Федерации

Статья 159. Мошенничество

1. Мошенничество, то есть хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием, –

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок до четырех месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет.

2. Мошенничество, совершенное группой лиц по предварительному сговору, а равно с причинением значительного ущерба гражданину, –

наказывается штрафом в размере до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с ограничением свободы на срок до одного года или без такового, либо лишением свободы на срок до пяти лет с ограничением свободы на срок до одного года или без такового.

3. Мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, а равно в крупном размере, –

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с ограничением свободы на срок до двух лет или без такового, либо лишением свободы на срок до шести лет со штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести

месяцев либо без такового и с ограничением свободы на срок до полутора лет либо без такового.

4. Мошенничество, совершенное организованной группой либо в особо крупном размере или повлекшее лишение права гражданина на жилое помещение, –

наказывается лишением свободы на срок до десяти лет со штрафом в размере до одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет либо без такового и с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового.

5. Мошенничество, сопряженное с преднамеренным неисполнением договорных обязательств в сфере предпринимательской деятельности, если это деяние повлекло причинение значительного ущерба, –

наказывается штрафом в размере до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с ограничением свободы на срок до одного года или без такового, либо лишением свободы на срок до пяти лет с ограничением свободы на срок до одного года или без такового.

6. Деяние, предусмотренное частью пятой настоящей статьи, совершенное в крупном размере, –

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с ограничением свободы на срок до двух лет или без такового, либо лишением свободы на срок до шести лет со штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев либо без такового и с ограничением свободы на срок до полутора лет либо без такового.

7. Деяние, предусмотренное частью пятой настоящей статьи, совершенное в особо крупном размере, –

наказывается лишением свободы на срок до десяти лет со штрафом в размере до одного миллиона рублей или в размере заработной платы

или иного дохода осужденного за период до трех лет либо без такового и с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового.

Примечания.

1. В частях пятой – седьмой настоящей статьи значительным ущербом признается ущерб в сумме, составляющей не менее двухсот пятидесяти тысяч рублей, крупным размером признается стоимость имущества, превышающая четыре миллиона пятьсот тысяч рублей, особо крупным размером признается стоимость имущества, превышающая восемнадцать миллионов рублей.

2. Действие частей пятой – седьмой настоящей статьи распространяется на случаи преднамеренного неисполнения договорных обязательств в сфере предпринимательской деятельности, когда сторонами договора являются индивидуальные предприниматели и (или) коммерческие организации.

Статья 200.5. Подкуп работника контрактной службы, контрактного управляющего, члена комиссии по осуществлению закупок

1. Незаконная передача работнику контрактной службы, контрактному управляющему, члену комиссии по осуществлению закупок, лицу, осуществляющему приемку поставленных товаров, выполненных работ или оказанных услуг, либо иному уполномоченному лицу, представляющему интересы заказчика в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление других имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц в связи с закупкой товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд (при отсутствии признаков преступлений, предусмотренных частями первой – четвертой статьи 204 и статьей 291 настоящего Кодекса) –

наказываются штрафом в размере от трехсот тысяч до пятисот ты-

сяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от шести месяцев до двух лет, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до трех лет со штрафом в размере до десятикратной суммы подкупа или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет со штрафом в размере до десятикратной суммы подкупа или без такового.

2. Деяния, предусмотренные частью первой настоящей статьи, совершенные:

- а) группой лиц по предварительному сговору;
- б) в крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от пятисот тысяч до одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет со штрафом в размере до тридцатикратной суммы подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет или без такового, либо лишением свободы на срок до семи лет со штрафом в размере до тридцатикратной суммы подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частью первой, пунктом «а» части второй настоящей статьи, совершенные в особо крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от одного миллиона до двух миллионов пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок до восьми лет со штрафом в размере до сорокакратной суммы подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

4. Незаконное получение лицами, указанными в части первой настоящей статьи, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное пользование ими услугами имущественного характера или иными имущественными правами (в том числе когда по указанию та-

ких лиц имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействии) в интересах дающего или иных лиц в связи с закупкой товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд (при отсутствии признаков преступлений, предусмотренных частями пятой – восьмой статьи 204 и статьей 290 настоящего Кодекса) –

наказываются штрафом в размере от четырехсот тысяч до одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет со штрафом в размере до двадцатикратной суммы подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет со штрафом в размере до двадцатикратной суммы подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

5. Деяния, предусмотренные частью четвертой настоящей статьи, если они:

а) совершены группой лиц по предварительному сговору; б) сопряжены с вымогательством предмета подкупа;

в) совершены в крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от одного миллиона до двух миллионов рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет либо лишением свободы на срок до десяти лет со штрафом в размере до пятидесятикратной суммы подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

6. Деяния, предусмотренные пунктами «а» и «б» части пятой настоящей статьи, совершенные в особо крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от двух миллионов до пяти мил-

лионов рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до семи лет или без такового либо лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет со штрафом в размере до пятидесятикратной суммы подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до семи лет или без такового.

Примечания.

1. Крупным размером подкупа в настоящей статье признаются сумма денег, стоимость ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, превышающие сто пятьдесят тысяч рублей, особо крупным размером подкупа – превышающие один миллион рублей.

2. Лицо, совершившее преступление, предусмотренное частями первой – третьей настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления, либо в отношении его имело место вымогательство предмета подкупа, либо это лицо добровольно сообщило о совершенном преступлении в орган, имеющий право возбудить уголовное дело.

Статья 201. Злоупотребление полномочиями

1. Использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам, если это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства, –

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до четырех

лет, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырех лет.

2. То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, – наказывается штрафом в размере до одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до пяти лет или без такового, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до десяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Примечания.

1. В статьях настоящей главы и статье 304 настоящего Кодекса выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, за исключением организаций, указанных в пункте 1 примечаний к статье 285 настоящего Кодекса, либо в некоммерческой организации, не являющейся государственным органом, органом местного самоуправления либо государственным или муниципальным учреждением, признается лицо, выполняющее функции единоличного исполнительного органа либо члена совета директоров или иного коллегиального исполнительного органа, или лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в этих организациях.

Статья 204. Коммерческий подкуп

1. Незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные пол-

номочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), – наказываются штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, или в размере от пятикратной до двадцатикратной суммы коммерческого подкупа, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на тот же срок со штрафом в размере до пятикратной суммы коммерческого подкупа или без такового.

2. Деяния, предусмотренные частью первой настоящей статьи, совершенные в значительном размере, –

наказываются штрафом в размере до восьмисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до девяти месяцев, или в размере от десятикратной до тридцатикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет или без такового, либо ограничением свободы на срок от одного года до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет со штрафом в размере до десятикратной суммы коммерческого подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частью первой настоящей статьи, если они совершены:

а) группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) за заведомо незаконные действия (бездействие);

в) в крупном размере, –

наказываются штрафом в размере до одного миллиона пятисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осу-

жденного за период до одного года, или в размере от двадцатикратной до пятидесятикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок от трех до семи лет со штрафом в размере до тридцатикратной суммы коммерческого подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

4. Деяния, предусмотренные частью первой, пунктами «а» и «б» части третьей настоящей статьи, совершенные в особо крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от одного миллиона до двух миллионов пятисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет шести месяцев, или в размере от сорокакратной до семидесятикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового либо лишением свободы на срок от четырех до восьми лет со штрафом в размере до сорокакратной суммы коммерческого подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

5. Незаконное получение лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное пользование им услугами имущественного характера или иными имущественными правами (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), –

наказываются штрафом в размере до семисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период

до девяти месяцев, или в размере от десятикратной до тридцатикратной суммы коммерческого подкупа либо лишением свободы на срок до трех лет со штрафом в размере до пятнадцатикратной суммы коммерческого подкупа или без такового.

6. Деяния, предусмотренные частью пятой настоящей статьи, совершенные в значительном размере, –

наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до одного миллиона рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех месяцев до одного года, или в размере от двадцатикратной до сорокакратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок до пяти лет со штрафом в размере до двадцатикратной суммы коммерческого подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

7. Деяния, предусмотренные частью пятой настоящей статьи, если они:

а) совершены группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) сопряжены с вымогательством предмета подкупа;

в) совершены за незаконные действия (бездействие);

г) совершены в крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от одного миллиона до трех миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, или в размере от тридцатикратной до шестидесятикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет либо лишением свободы на срок от пяти до девяти лет со штрафом в размере до сорокакратной суммы коммерческого подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

8. Деяния, предусмотренные частью пятой, пунктами «а» – «в» части седьмой настоящей статьи, совершенные в особо крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от двух миллионов до пяти миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти лет, или в размере от пятидесятикратной до девяностократной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до шести лет либо лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет со штрафом в размере до пятидесятикратной суммы коммерческого подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до шести лет или без такового.

Примечания.

1. Значительным размером коммерческого подкупа в настоящей статье и статье 204.1 настоящего Кодекса признаются сумма денег, стоимость ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, превышающие двадцать пять тысяч рублей, крупным размером коммерческого подкупа – превышающие сто пятьдесят тысяч рублей, особо крупным размером коммерческого подкупа – превышающие один миллион рублей.

2. Лицо, совершившее преступление, предусмотренное частями первой – четвертой настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо в отношении его имело место вымогательство предмета подкупа, либо это лицо добровольно сообщило о совершенном преступлении в орган, имеющий право возбудить уголовное дело.

Статья 204.1. Посредничество в коммерческом подкупе

1. Посредничество в коммерческом подкупе, то есть непосредственная передача предмета коммерческого подкупа (незаконного вознаграждения) по поручению лица, передающего предмет коммерческого подкупа, или лица, получающего предмет коммерческого подкупа, либо иное содействие этим лицам в достижении или реализации соглашения между ними о передаче и получении предмета коммерческого подкупа, в значительном размере –

наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за пери-

од до шести месяцев, или в размере от пятикратной до двадцатикратной суммы коммерческого подкупа, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на тот же срок со штрафом в размере до пятикратной суммы коммерческого подкупа или без такового.

2. Посредничество в коммерческом подкупе, совершенное:

а) группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) за заведомо незаконные действия (бездействие); в) в крупном размере, –

наказывается штрафом в размере до восьмисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, или в размере от десятикратной до тридцатикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет со штрафом в размере до тридцатикратной суммы коммерческого подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

3. Посредничество в коммерческом подкупе, совершенное в особо крупном размере, –

наказывается штрафом в размере до одного миллиона пятисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года шести месяцев, или в размере от сорокакратной до семидесятикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до шести лет или без такового либо лишением свободы на срок от трех до семи лет со штрафом в размере до сорокакратной суммы коммерческого подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до шести лет или без такового.

4. Обещание или предложение посредничества в коммерческом подкупе –

наказывается штрафом в размере до одного миллиона рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период

до одного года, или в размере от десятикратной до двадцатикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо ограничением свободы на срок от одного года до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до четырех лет со штрафом в размере до пятнадцатикратной суммы коммерческого подкупа или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание.

Лицо, совершившее преступление, предусмотренное настоящей статьей, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и добровольно сообщило о совершенном преступлении в орган, имеющий право возбудить уголовное дело.

Статья 204.2. Мелкий коммерческий подкуп

1. Коммерческий подкуп на сумму, не превышающую десяти тысяч рублей, –

наказывается штрафом в размере до ста пятидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех месяцев, либо обязательными работами на срок до двухсот часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо ограничением свободы на срок до одного года.

2. То же деяние, совершенное лицом, имеющим судимость за совершение преступлений, предусмотренных статьями 204, 204.1 настоящего Кодекса либо настоящей статьей, –

наказывается штрафом в размере до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести 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.

Примечание.

Лицо, совершившее передачу предмета мелкого коммерческого подкупа, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо в отношении его имело место вымогательство предмета подкупа, либо это лицо после совершения преступления добровольно сообщило в орган, имеющий право возбудить уголовное дело, о передаче предмета подкупа.

Статья 285. Злоупотребление должностными полномочиями

1. 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, –

наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо принудительными работами на срок до четырех лет, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырех лет.

2. То же деяние, совершенное лицом, занимающим государственную должность Российской Федерации или государственную должность субъекта Российской Федерации, а равно главой органа местного самоуправления, –

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, повлекшие тяжкие последствия, –

наказываются лишением свободы на срок до десяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Примечания.

1. 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 государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, государственных внебюджетных фондах, государственных корпорациях, государственных компаниях, публично-правовых компаниях, на государственных и муниципальных унитарных предприятиях, 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, 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.

2. Под лицами, занимающими государственные должности Российской Федерации, в статьях настоящей главы и других статьях настоящего Кодекса понимаются лица, занимающие должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами и федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий государственных органов.

3. Под лицами, занимающими государственные должности субъектов Российской Федерации, в статьях настоящей главы и других статьях настоящего Кодекса понимаются лица, занимающие должности, устанавливаемые конституциями или уставами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов.

4. Государственные служащие и муниципальные служащие, не относящиеся к числу должностных лиц, несут уголовную ответственность по статьям настоящей главы в случаях, специально предусмотренных соответствующими статьями.

Статья 290. Получение взятки

4. Получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе –

наказывается штрафом в размере до одного миллиона рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет, или в размере от десятикратной до пятидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо лишением свободы на срок до трех лет со штра-

фом в размере от десятикратной до двадцатикратной суммы взятки или без такового.

2. Получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации взятки в значительном размере –

наказывается штрафом в размере от двухсот тысяч до одного миллиона пятисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от шести месяцев до двух лет, или в размере от тридцатикратной до шестидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок до шести лет со штрафом в размере до тридцатикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации взятки за незаконные действия (бездействие) –

наказывается штрафом в размере от пятисот тысяч до двух миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от шести месяцев до двух лет, или в размере от сорокакратной до семидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет либо лишением свободы на срок от трех до восьми лет со штрафом в размере до сорокакратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

4. Деяния, предусмотренные частями первой – третьей настоящей статьи, совершенные лицом, занимающим государственную должность Российской Федерации или государственную должность субъекта Российской Федерации, а равно главой органа местного самоуправления, –

наказываются штрафом в размере от одного миллиона до трех миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода

осужденного за период от одного года до трех лет, или в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до семи лет либо лишением свободы на срок от пяти до десяти лет со штрафом в размере до пятидесятикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до семи лет или без такового.

5. Деяния, предусмотренные частями первой, третьей, четвертой настоящей статьи, если они совершены:

а) группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) с вымогательством взятки;

в) в крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от двух миллионов до четырех миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до четырех лет, или в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до десяти лет либо лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет со штрафом в размере до шестидесятикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до десяти лет или без такового.

6. Деяния, предусмотренные частями первой, третьей, четвертой, пунктами «а» и «б» части пятой настоящей статьи, совершенные в особо крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от трех миллионов до пяти миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех до пяти лет, или в размере от восьмидесятикратной до стократной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пятнадцати лет либо лишением свободы на срок от восьми до пятнадцати лет со штрафом в размере до семидесятикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать

определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пятнадцати лет или без такового.

Примечания.

1. Значительным размером взятки в настоящей статье, статьях 291 и 291.1 настоящего Кодекса признаются сумма денег, стоимость ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, превышающие двадцать пять тысяч рублей, крупным размером взятки – превышающие сто пятьдесят тысяч рублей, особо крупным размером взятки – превышающие один миллион рублей.

2. Под иностранным должностным лицом в настоящей статье, статьях 291, 291.1 и 304 настоящего Кодекса 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; под должностным лицом публичной международной организации понимается международный гражданский служащий или любое лицо, которое уполномочено такой организацией действовать от ее имени.

Статья 291. Дача взятки

1. Дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) –

наказывается штрафом в размере до пятисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, или в размере от пятикратной до тридцатикратной суммы взятки, либо исправительными работами на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на срок до двух лет со штрафом в размере от пятикратной до десятикратной суммы взятки или без такового.

2. Дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) в значительном размере –

наказывается штрафом в размере до одного миллиона рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет, или в размере от десятикратной до сорокакратной суммы взятки, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от одного года до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до пяти лет со штрафом в размере от пятикратной до пятнадцатикратной суммы взятки или без такового.

3. Дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение заведомо незаконных действий (бездействие) –

наказывается штрафом в размере до одного миллиона пятисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет, или в размере от тридцатикратной до шестидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового либо лишением свободы на срок до восьми лет со штрафом в размере до тридцатикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

4. Деяния, предусмотренные частями первой – третьей настоящей статьи, если они совершены:

а) группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) в крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от одного миллиона до трех миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, или в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до семи лет или без такового либо лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет со штрафом в размере до шестидесятикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до семи лет или без такового.

5. Деяния, предусмотренные частями первой – четвертой настоящей статьи, совершенные в особо крупном размере, –

наказываются штрафом в размере от двух миллионов до четырех миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до четырех лет, или в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до десяти лет или без такового либо лишением свободы на срок от восьми до пятнадцати лет со штрафом в размере до семидесятикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до десяти лет или без такового.

Примечание.

Лицо, давшее взятку, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо в отношении его имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица, либо лицо после совершения преступления добровольно сообщило в орган, имеющий право возбудить уголовное дело, о даче взятки.

Статья 291.1. Посредничество во взяточничестве

1. Посредничество во взяточничестве, то есть непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное содействие взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и

даче взятки в значительном размере, –

наказывается штрафом в размере до семисот тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, или в размере от двадцатикратной до сорокакратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до четырех лет со штрафом в размере до двадцатикратной суммы взятки или без такового.

2. Посредничество во взяточничестве за совершение заведомо незаконных действий (бездействие) либо лицом с использованием своего служебного положения –

наказывается штрафом в размере до одного миллиона рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, или в размере от двадцатикратной до пятидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок от трех до семи лет со штрафом в размере до тридцатикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Посредничество во взяточничестве, совершенное:

а) группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) в крупном размере, –

наказывается штрафом в размере от одного миллиона до двух миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, или в размере от пятидесятикратной до семидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового либо лишением свободы на срок от пяти до десяти лет со штрафом в размере до шестидесятикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

4. Посредничество во взяточничестве, совершенное в особо крупном размере, –

наказывается штрафом в размере от одного миллиона пятисот тысяч до трех миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до трех лет, или в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до семи лет или без такового либо лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет со штрафом в размере до семидесятикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до семи лет или без такового.

5. Обещание или предложение посредничества во взяточничестве

–
наказывается штрафом в размере до трех миллионов рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, или в размере до шестидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового либо лишением свободы на срок до семи лет со штрафом в размере до тридцатикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Примечание.

Лицо, совершившее преступление, предусмотренное настоящей статьей, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) пресечению преступления и добровольно сообщило о совершенном преступлении в орган, имеющий право возбудить уголовное дело.

Статья 291.2. Мелкое взяточничество

1. Получение взятки, дача взятки лично или через посредника в размере, не превышающем десяти тысяч рублей, –

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. Те же деяния, совершенные лицом, имеющим судимость за совершение преступлений, предусмотренных статьями 290, 291, 291.1 настоящего Кодекса либо настоящей статьей, –

наказываются штрафом в размере до одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо исправительными работами на срок до трех лет, либо ограничением свободы на срок до четырех лет, либо лишением свободы на срок до трех лет.

Примечание.

Лицо, совершившее дачу взятки в размере, указанном в настоящей статье, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо в отношении его имело место вымогательство взятки, либо это лицо после совершения преступления добровольно сообщило в орган, имеющий право возбудить уголовное дело, о даче взятки.

Статья 292. Служебный подлог

1. Служебный подлог, то есть внесение должностным лицом, а также государственным служащим или муниципальным служащим, не являющимся должностным лицом, в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности (при отсутствии признаков преступления, предусмотренного частью первой статьи 292.1 настоящего Кодекса), –

наказываются штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет.

2. Те же деяния, повлекшие существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства, –

наказываются штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 304. Провокация взятки, коммерческого подкупа либо подкупа в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд

Провокация взятки, коммерческого подкупа либо подкупа в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд, то есть попытка передачи должностному лицу, иностранному должностному лицу, должностному лицу публичной международной организации, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческих или иных организациях, либо лицу, указанному в части первой статьи 200.5 настоящего Кодекса, 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 или шантажа, –

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Кодекс Российской Федерации об
административных правонарушениях

[...]

**Статья 19.28. Незаконное вознаграждение от имени
юридического лица**

1. Незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица либо в интересах связанного с ним юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг или иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера либо предоставление ему имущественных прав (в том числе в случае, если по поручению должностного лица, лица, выполняющего управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранного должностного лица либо должностного лица публичной международной организации деньги, ценные бумаги или иное имущество передаются, предлагаются или обещаются, услуги имущественного характера оказываются либо имущественные права предоставляются иному физическому либо юридическому лицу) за совершение в интересах данного юридического лица либо в интересах связанного с ним юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым им служебным положением, –

влечет наложение административного штрафа на юридических лиц в размере до трехкратной 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 одного миллиона рублей с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

2. Действия, предусмотренные частью 1 настоящей статьи, совершенные в крупном размере, –

влекут наложение административного штрафа на юридических лиц до тридцатикратного размера 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 двадцати миллионов рублей с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

3. Действия, предусмотренные частью 1 настоящей статьи, совершенные в особо крупном размере, –

влекут наложение административного штрафа на юридических лиц в размере до стократной 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 ста миллионов рублей с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

Примечания:

1. В настоящей статье под должностным лицом понимаются лица, указанные в примечаниях 1–3 к статье 285 Уголовного кодекса Российской Федерации.

2. В настоящей статье под лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, понимается лицо, указанное в примечании 1 к статье 201 Уголовного кодекса Российской Федерации.

3. В настоящей статье 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; под должностным лицом публичной меж-

дународной организации понимается международный гражданский служащий или любое лицо, которое уполномочено такой организацией действовать от ее имени.

4. В настоящей статье крупным размером признаются сумма денег, стоимость ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, превышающие один миллион рублей, особо крупным размером – превышающие двадцать миллионов рублей.

5. 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.

6. Положение, предусмотренное примечанием 5 к настоящей статье, не распространяется на административные правонарушения, совершенные в отношении иностранных должностных лиц и должностных лиц публичных международных организаций при осуществлении коммерческих сделок.

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

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, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», –

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц – от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

[...]

Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
[...]

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранные финансовые инструменты» используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц 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»;

[...]

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право

применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное 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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное 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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Статья 349.1. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний

Работник государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании в случаях и в порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации, обязан:

1) представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

2) сообщать работодателю о личной заинтересованности при ис-

полнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Для целей настоящего Кодекса используется понятие «личная заинтересованность», установленное законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Для целей настоящего Кодекса используется понятие «конфликт интересов», установленное законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Работнику государственной корпорации, государственной компании, публично-правовой компании в случаях, установленных Правительством Российской Федерации, запрещается:

1) участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации, за исключением участия с согласия высшего органа управления государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании;

2) осуществлять предпринимательскую деятельность;

3) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, за исключением осуществления такой деятельности с согласия высшего органа управления государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании;

4) получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от иных юридических лиц, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), за исключением вознаграждений за исполнение в случае, предусмотренном пунктом 1 настоящей части, функций членов органов управления и контроля коммерческой организации и компенсаций командировочных расходов, связанных с исполнением таких функций;

5) использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущество государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, а также передавать его иным лицам;

6) разглашать или использовать сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

7) принимать от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий) без письменного разрешения представителя работодателя;

8) использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных не являющихся объектом деятельности государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании организаций;

9) создавать в государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;

10) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений;

11) заниматься без письменного разрешения работодателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан, лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Работнику государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, его супругу (супруге) и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных федеральным законом, запрещается 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.

На работника государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании, в отношении которого применяются нормы настоящей статьи, распространяются положения частей 3–6 статьи 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Статья 349.2. Особенности регулирования труда работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами

На работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Работникам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, их супругам и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных федеральным законом, запрещается 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.

На работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых

для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в отношении которых применяются нормы настоящей статьи, распространяются положения частей 3–6 статьи 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Федеральный закон от 25 декабря 2008 года
«О противодействии коррупции»

**Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем
Федеральном законе**

Для целей настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:

1) 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 для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

б) совершение деяний, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

2) 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 по 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.

3) нормативные правовые акты Российской Федерации:

а) федеральные нормативные правовые акты (федеральные конституционные законы, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти и иных федеральных органов);

б) законы и иные нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации;

в) муниципальные правовые акты;

4) функции государственного, муниципального (административного) управления организацией – 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.

[...]

Статья 7.1. Запрет отдельным категориям лиц 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

1. В случаях, предусмотренных Федеральным законом от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц 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», запрещается 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:

1) лицам, замещающим (занимающим):

а) государственные должности Российской Федерации;

б) должности первого заместителя и заместителей Генерального прокурора Российской Федерации;

в) должности членов Совета директоров Центрального банка Российской Федерации;

г) государственные должности субъектов Российской Федерации;

д) должности федеральной государственной службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации или Генеральным прокурором Российской Федерации;

е) должности заместителей руководителей федеральных органов исполнительной власти;

ж) должности в государственных корпорациях (компаниях), публично-правовых компаниях, фондах и иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

з) должности глав городских округов, глав муниципальных округов, глав муниципальных районов, глав иных муниципальных образований, исполняющих полномочия глав местных администраций, глав местных администраций;

и) должности федеральной государственной службы, должности государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, должности в Центральном банке Российской Федерации, государственных корпорациях (компаниях), публично-правовых компаниях, фондах и иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, осуществление полномочий по которым предусматривает участие в подготовке решений, затрагивающих вопросы суверенитета и национальной безопасности Российской Федерации, и которые включены в перечни, установленные соответственно нормативными правовыми актами федеральных государственных органов, субъектов Российской Федерации, нормативными актами Центрального банка Российской Федерации, государственных корпораций (компаний), публично-правовых компаний, фондов и иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов;

1.1) депутатам представительных органов муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, депутатам, замещающим должности в представительных органах муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов;

2) супругам и несовершеннолетним детям лиц, указанных в подпунктах «а» – «з» пункта 1 и пункте 1.1 настоящей части;

3) иным лицам в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.1. Понятие «иностранные финансовые инструменты» используется в части 1 настоящей статьи в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц 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».

2. Установленный настоящей статьей запрет открывать и иметь счета (вклады) в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, не распространяется на лиц, указанных в пункте 1 части 1 настоящей статьи, замещающих (занимающих) государственные должности Российской Федерации, должности федеральной государственной службы в находящихся за пределами территории Российской Федерации официальных представительствах Российской Федерации, официальных представительствах федеральных органов исполнительной власти, должности в представительствах государственных корпораций (компаний), публично-правовых компаний и организаций, созданных для обеспечения деятельности федеральных государственных органов, а также на супруг (супругов) и несовершеннолетних детей этих лиц.

3. Несоблюдение запрета, установленного настоящей статьей, за исключением случаев, установленных федеральными законами, влечет досрочное прекращение полномочий, освобождение от замещаемой (занимаемой) должности или увольнение в связи с утратой доверия в соответствии с федеральными конституционными законами и федеральными законами, определяющими правовой статус соответствующего лица.

Статья 8. Представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера

1. Сведения 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 обязаны представлять представителю нанимателя (работодателю), иным уполномоченным лицам, определенным настоящим Федеральным законом и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации:

1) граждане, претендующие на замещение должностей государственной службы;

1.1) граждане, претендующие на замещение должностей членов Совета директоров Центрального банка Российской Федерации, должностей в Центральном банке Российской Федерации, включенных в перечень, утвержденный Советом директоров Центрального банка Российской Федерации;

1.2) граждане, претендующие на замещение должностей муниципальной службы, включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) граждане, претендующие на замещение должностей, включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов;

2.1) граждане, претендующие на замещение должностей главного финансового уполномоченного и финансовых уполномоченных в сферах финансовых услуг (далее также – финансовый уполномоченный), руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного;

3) граждане, претендующие на замещение отдельных должностей, включенных в перечни, установленные федеральными государственными органами, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами;

3.1) граждане, претендующие на замещение должностей руководителей государственных (муниципальных) учреждений;

3.2) лица, замещающие должности государственной службы, включенные в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.3) государственные гражданские служащие и граждане, претендующие на включение в федеральный кадровый резерв на государственной гражданской службе Российской Федерации;

4) лица, замещающие должности, указанные в пунктах 1.1 – 3.1 настоящей части.

1.1. Граждане, поступающие на обучение в образовательные организации высшего образования, находящиеся в ведении федерального органа исполнительной власти в области обеспечения безопасности, обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супругов (супругов) и несовершеннолетних детей в порядке, установленном нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти в области обеспечения безопасности.

1.2. Граждане, призываемые на военную службу, не представляют сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супругов (супругов) и несовершеннолетних детей.

2. Порядок представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, указанных в части 1 настоящей статьи, устанавливается федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными актами Центрального банка Российской Федерации.

3. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые в соответствии с частями 1 и 1.1 настоящей статьи, относятся к информации ограниченного доступа. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые гражданином в соответствии с

частью 1 или 1.1 настоящей статьи, в случае непоступления данного гражданина на государственную или муниципальную службу, на работу в Центральный банк Российской Федерации, государственную корпорацию, публично-правовую компанию, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, иную организацию, создаваемую Российской Федерацией на основании федерального закона, на работу в организацию, создаваемую для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, на должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения или на обучение в образовательную организацию высшего образования, находящуюся в ведении федерального органа исполнительной власти в области обеспечения безопасности, в дальнейшем не могут быть использованы и подлежат уничтожению. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые в соответствии с частями 1 и 1.1 настоящей статьи, отнесенные федеральным законом к сведениям, составляющим государственную тайну, подлежат защите в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной тайне.

4. Не допускается использование сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданином, служащим или работником в соответствии с частями 1 и 1.1 настоящей статьи, для установления либо определения его платежеспособности и платежеспособности его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, для сбора в прямой или косвенной форме пожертвований (взносов) в фонды общественных объединений либо религиозных или иных организаций, а также в пользу физических лиц.

5. Лица, виновные в разглашении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданином, служащим или работником в соответствии с частями 1 и 1.1 настоящей статьи, либо в использовании этих сведений в целях, не предусмотренных федеральными законами, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые лицами, замещающими должности, указанные в пунктах 1.1–3.2 части 1 настоящей статьи, размещаются в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, Центрального банка Российской Федерации, государственных корпораций, публично-правовых компаний, Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, на официальном сайте финансового уполномоченного и предоставляются для опубликования средствами массовой информации в порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Центрального банка Российской Федерации.

7. Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых в соответствии с частями 1 и 1.1 настоящей статьи, за исключением сведений, представляемых государственными гражданскими служащими и гражданами, претендующими на включение в федеральный кадровый резерв на государственной гражданской службе Российской Федерации, гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей государственных (муниципальных) учреждений, должностей финансовых уполномоченных и руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, и лицами, замещающими данные должности, осуществляется по решению представителя нанимателя (руководителя) или лица, которому такие полномочия предоставлены представителем нанимателя (руководителем), в порядке, устанавливаемом Президентом Российской Федерации, самостоятельно или путем направления запроса в федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление оперативно-разыскной деятельности, об имеющихся у них данных о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера граждан или лиц, указанных в частях 1 и 1.1 настоящей статьи, супруг (супругов) и несовершеннолетних детей указанных граждан или лиц.

7.1. Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей государственных (муниципальных) учреждений, и лицами, замещающими данные должности, осуществляется по решению учредителя или лица, которому такие полномочия предоставлены учредителем, в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации. Полномочия по направлению запросов в органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы, государственные органы субъектов Российской Федерации, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации в целях проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера указанных лиц определяются Президентом Российской Федерации.

7.2. Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданином, претендующим на замещение должности главного финансового уполномоченного, и лицом, замещающим данную должность, осуществляется в порядке, устанавливаемом Президентом Российской Федерации. Полномочия по направлению запросов в органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы, государственные органы субъектов Российской Федерации, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации в целях проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера указанных гражданина и лица определяются Президентом Российской Федерации.

7.3. Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей финансовых уполномоченных в сферах финансовых услуг, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, и лицами, замещающими данные должности, осуществляется по решению Цен-

трального банка Российской Федерации в порядке, устанавливаемом нормативными актами Центрального банка Российской Федерации.

7.4. Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых государственными гражданскими служащими и гражданами, претендующими на включение в федеральный кадровый резерв на государственной гражданской службе Российской Федерации, осуществляется в порядке, устанавливаемом Президентом Российской Федерации. Полномочия по направлению запросов в органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы, государственные органы субъектов Российской Федерации, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации в целях проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера указанных лиц определяются Президентом Российской Федерации.

8. Непредставление гражданином при поступлении на государственную или муниципальную службу, на работу в Центральный банк Российской Федерации, государственную корпорацию, публично-правовую компанию, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, иную организацию, создаваемую Российской Федерацией на основании федерального закона, на работу в организацию, создаваемую для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, на должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения представителю нанимателя (работодателю) 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, представление заведомо неполных сведений, за исключением случаев, установленных федеральными законами, либо представление заведомо недостоверных сведений является основанием для отказа в приеме указанного гражданина на государ-

ственную или муниципальную службу, на работу в Центральный банк Российской Федерации, государственную корпорацию, публично-правовую компанию, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, иную организацию, создаваемую Российской Федерацией на основании федерального закона, на работу в организацию, создаваемую для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, на должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения.

9. Невыполнение гражданином или лицом, указанными в части 1 настоящей статьи, обязанности, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, является правонарушением, влекущим освобождение его от замещаемой должности, в том числе от должностей финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, увольнение его с государственной или муниципальной службы, с работы в Центральном банке Российской Федерации, государственной корпорации, публично-правовой компании, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иной организации, создаваемой Российской Федерацией на основании федерального закона, увольнение с работы в организации, создаваемой для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, а также в государственном (муниципальном) учреждении.

10. Для целей настоящего Федерального закона цифровая валюта признается имуществом.

Статья 8.1. Представление сведений о расходах

1. Лица, замещающие (занимающие) должности, включенные в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными актами Центрального банка Российской Федерации, обязаны представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних

детей в случаях и порядке, которые установлены Федеральным законом от 3 декабря 2012 года № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными актами Центрального банка Российской Федерации.

2. Контроль за соответствием расходов лиц, указанных в части 1 настоящей статьи, а также расходов их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей общему доходу лиц, указанных в части 1 настоящей статьи, и их супруг (супругов) за три последних года, предшествующих совершению сделки, осуществляется в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом и Федеральным законом от 3 декабря 2012 года № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам», нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Центрального банка Российской Федерации.

3. Непредставление лицами, указанными в части 1 настоящей статьи, сведений о своих расходах, представление заведомо неполных сведений, за исключением случаев, установленных федеральными законами, либо представление заведомо недостоверных сведений о своих расходах или непредставление сведений о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, представление заведомо неполных сведений, за исключением случаев, установленных федеральными законами, либо представление заведомо недостоверных сведений о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в случае, если представление таких сведений обязательно, является правонарушением, влекущим освобождение лиц, указанных в части 1 настоящей статьи, от замещаемой (занимаемой) должности, в том числе от должностей финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, увольнение в установленном порядке с государственной или муниципальной службы, из Центрального банка Российской Федерации, с работы в государственной корпорации, публично-правовой компании, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федера-

ции, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иной организации, созданной Российской Федерацией на основании федерального закона, с работы в организации, создаваемой для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

4. Сведения об источниках получения средств, за счет которых совершена сделка по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), цифровых финансовых активов, цифровой валюты, представленные в соответствии с Федеральным законом от 3 декабря 2012 года № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам», размещаются в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, Центрального банка Российской Федерации, государственных корпораций, публично-правовых компаний, Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, на официальном сайте финансового уполномоченного и предоставляются для опубликования средствами массовой информации в порядке, определяемом нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными актами Центрального банка Российской Федерации, с соблюдением установленных законодательством Российской Федерации требований о защите персональных данных.

Статья 8.2. Контроль за законностью получения денежных средств

1. В случае, если в ходе осуществления проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера получена информация о том, что в течение года, предшествующего году представления указанных сведений (отчет-

ный период), на счета лица, представившего указанные сведения (далее – проверяемое лицо), его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в банках и (или) иных кредитных организациях поступили денежные средства в сумме, превышающей их совокупный доход за отчетный период и предшествующие два года, лица, осуществляющие такую проверку, обязаны истребовать у проверяемого лица сведения, подтверждающие законность получения этих денежных средств.

2. В случае непредставления проверяемым лицом сведений, подтверждающих законность получения этих денежных средств, или представления недостоверных сведений материалы проверки в трехдневный срок после ее завершения направляются лицом, принявшим решение о ее осуществлении, в органы прокуратуры Российской Федерации.

3. В случае увольнения (прекращения полномочий) проверяемого лица, в отношении которого осуществляется проверка, указанная в части 1 настоящей статьи, до ее завершения и при наличии информации о том, что в течение отчетного периода на счета этого проверяемого лица, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в банках и (или) иных кредитных организациях поступили денежные средства в сумме, превышающей их совокупный доход за отчетный период и предшествующие два года, материалы проверки в трехдневный срок после увольнения (прекращения полномочий) указанного лица направляются лицом, принявшим решение о ее осуществлении, в органы прокуратуры Российской Федерации.

4. Генеральный прокурор Российской Федерации или подчиненные ему прокуроры не позднее 10 рабочих дней со дня получения материалов, указанных в части 3 настоящей статьи, принимают решение об осуществлении проверки законности получения денежных средств, указанных в части 3 настоящей статьи, отдельно в отношении каждого проверяемого лица. Решение оформляется в письменной форме.

5. Генеральный прокурор Российской Федерации или подчиненные ему прокуроры не позднее чем через два рабочих дня со дня принятия решения, указанного в части 4 настоящей статьи, обязаны в письменной форме уведомить проверяемое лицо о принятом в отношении него решении, а также о необходимости представления этим лицом све-

дений, подтверждающих законность получения денежных средств, указанных в части 2 настоящей статьи.

6. Проверка, указанная в части 4 настоящей статьи, проводится прокурорами.

7. Проверка, указанная в части 4 настоящей статьи, не может проводиться по истечении шести месяцев со дня увольнения (прекращения полномочий) проверяемого лица.

8. При проведении проверки, указанной в части 4 настоящей статьи, проверяемое лицо вправе:

1) давать пояснения в письменной форме об источниках поступления денежных средств на свои счета, счета своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в банках и (или) иных кредитных организациях;

2) представлять дополнительные материалы и давать по ним пояснения в письменной форме;

3) обращаться к прокурору с ходатайством о проведении с ним беседы по вопросам, связанным с осуществлением данной проверки. Ходатайство подлежит обязательному удовлетворению.

9. Генеральный прокурор Российской Федерации или подчиненные ему прокуроры при осуществлении проверки, указанной в части 4 настоящей статьи, обязаны:

1) истребовать у проверяемого лица сведения, подтверждающие законность получения денежных средств, указанных в части 3 настоящей статьи;

2) изучать дополнительные материалы, представленные проверяемым лицом;

3) провести беседу с проверяемым лицом в случае поступления ходатайства, предусмотренного пунктом 3 части 8 настоящей статьи.

10. Генеральный прокурор Российской Федерации или подчиненные ему прокуроры при осуществлении проверки, указанной в части 4 настоящей статьи, вправе:

1) проводить по своей инициативе беседу с проверяемым лицом;

2) получать от проверяемого лица пояснения по представленным им сведениям и материалам;

3) направлять в установленном порядке запросы в федеральные государственные органы, государственные органы субъектов Российской

Федерации, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации об имеющейся у них информации о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера проверяемого лица, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также об источниках поступления денежных средств на их счета в банках и (или) иных кредитных организациях. Запросы в кредитные организации, налоговые органы Российской Федерации, органы, осуществляющие государственную регистрацию прав на недвижимое имущество и сделок с ним, операторам информационных систем, в которых осуществляется выпуск цифровых финансовых активов, а также в уполномоченный орган в сфере противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения направляются Генеральным прокурором Российской Федерации, заместителями Генерального прокурора Российской Федерации, прокурорами субъектов Российской Федерации, военными и другими специализированными прокурорами, приравненными к прокурорам субъектов Российской Федерации;

4) наводить справки у физических лиц и получать от них с их согласия информацию.

11. Руководители государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, получившие запрос, указанный в пункте 3 части 10 настоящей статьи, обязаны организовать его исполнение в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и представить в установленном порядке запрашиваемую информацию.

12. Порядок рассмотрения материалов проверки, указанной в части 4 настоящей статьи, определяется Генеральным прокурором Российской Федерации.

13. Генеральный прокурор Российской Федерации или подчиненные ему прокуроры после завершения проверки, указанной в части 4 настоящей статьи, информируют о ее результатах лицо, направившее в органы прокуратуры Российской Федерации материалы в соответствии с частью 3 настоящей статьи.

14. Генеральный прокурор Российской Федерации или подчинен-

ные ему прокуроры, получившие материалы, указанные в части 2 настоящей статьи, рассматривают их в пределах своей компетенции, установленной Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации», и не позднее четырех месяцев со дня получения этих материалов при наличии оснований обращаются в суд в порядке, предусмотренном законодательством о гражданском судопроизводстве, с заявлением о взыскании в доход Российской Федерации денежной суммы в размере, эквивалентном той части денежных средств, указанных в части 1 настоящей статьи, в отношении которой не получены достоверные сведения, подтверждающие законность получения этих средств, если размер взыскиваемых средств превышает десять тысяч рублей.

15. Генеральный прокурор Российской Федерации или подчиненные ему прокуроры рассматривают материалы проверки, указанной в части 4 настоящей статьи, и не позднее одного месяца со дня ее окончания при наличии оснований обращаются в суд в порядке, предусмотренном законодательством о гражданском судопроизводстве, с заявлением о взыскании в доход Российской Федерации денежной суммы в размере, эквивалентном той части денежных средств, указанных в части 3 настоящей статьи, в отношении которой не представлены сведения, подтверждающие законность получения этих средств, если размер взыскиваемых средств превышает десять тысяч рублей.

16. Генеральный прокурор Российской Федерации или подчиненные ему прокуроры направляют информацию о результатах рассмотрения судами заявлений, указанных в частях 14 и 15 настоящей статьи, в орган публичной власти или организацию, в которых лицо, в отношении которого осуществлялись проверки, указанные в частях 1 и 4 настоящей статьи, замещает или замещало должность.

17. Порядок направления информации, указанной в части 16 настоящей статьи, определяется Генеральным прокурором Российской Федерации.

Статья 9. Обязанность государственных и муниципальных служащих уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений

1. Государственный или муниципальный служащий обязан уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

2. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной (служебной) обязанностью государственного или муниципального служащего.

3. Невыполнение государственным или муниципальным служащим должностной (служебной) обязанности, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, является правонарушением, влекущим его увольнение с государственной или муниципальной службы либо привлечение его к иным видам ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Государственный или муниципальный служащий, уведомивший представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах совершения другими государственными или муниципальными служащими коррупционных правонарушений, непредставления сведений, представления заведомо неполных сведений, за исключением случаев, установленных федеральными законами, либо представления заведомо недостоверных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, находится под защитой государства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Порядок уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, органи-

зация проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений определяются представителем нанимателя (работодателем).

Статья 10. Конфликт интересов

1. Под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе 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).

2. В части 1 настоящей статьи 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) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, 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, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается:

- 1) на государственных и муниципальных служащих;
- 2) на служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, на лиц, замещающих должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного;

3) на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные федеральными государственными органами, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами;

4) на иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Статья 11. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

1. Лицо, указанное в части 1 статьи 10 настоящего Федерального закона, обязано принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

2. Лицо, указанное в части 1 статьи 10 настоящего Федерального закона, обязано уведомить представителя нанимателя (работодателя), иное уполномоченное лицо, определенное настоящим Федеральным законом, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Центрального банка Российской Федерации, в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Центрального банка Российской Федерации, государственных корпораций, публично-правовых компаний, Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3. Представитель нанимателя, работодатель, иное уполномоченное лицо, указанное в части 2 настоящей статьи, если им стало известно о возникновении у лица, указанного в части 1 статьи 10 настоящего Федерального закона, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязаны принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положе-

ния лица, указанного в части 1 статьи 10 настоящего Федерального закона, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является лицо, указанное в части 1 статьи 10 настоящего Федерального закона, осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6. Непринятие лицом, указанным в части 1 статьи 10 настоящего Федерального закона, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами.

7. В случае, если лицо, указанное в части 1 статьи 10 настоящего Федерального закона, владеет ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), оно обязано в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством.

Статья 11.1. Обязанности служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, лиц, замещающих должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного

Служащие Центрального банка Российской Федерации, работники, замещающие должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работники, замещающие отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, лица, замещающие должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, обязаны в соответствии со статьями 9–11 настоящего Федерального закона уведомлять об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в порядке, определяемом нормативными актами федеральных государственных органов, Центрального банка Российской Федерации, государственных корпораций, публично-правовых компаний, Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов.

Статья 12. Ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора

1. Гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (ока-

зывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

1.1. Комиссия в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязана рассмотреть письменное обращение гражданина о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора, если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, а также проинформировать гражданина о принятом решении.

2. Гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), указанных в части 1 настоящей статьи, сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

3. Несоблюдение гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с государственной или муниципальной службы требования, предусмотренного частью 2 настоящей статьи, влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в части 1 настоящей статьи, заключенного с указанным гражданином.

4. Работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в части 1 настоящей статьи, 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 десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Неисполнение работодателем обязанности, установленной частью 4 настоящей статьи, является правонарушением и влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Проверка соблюдения гражданином, указанным в части 1 настоящей статьи, запрета на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) в случаях, предусмотренных федеральными законами, если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности гражданского или муниципального служащего, и соблюдения работодателем условий заключения трудового договора или соблюдения условий заключения гражданско-правового договора с таким гражданином осуществляется в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

[...]

Статья 12.2. Ограничения и обязанности, налагаемые на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами

Если иное не установлено нормативными правовыми актами

Российской Федерации, на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные для федеральных государственных служащих, проходящих службу в соответствующих федеральных государственных органах, в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами федеральных государственных органов.

Статья 12.3. Обязанность передачи ценных бумаг (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в целях предотвращения конфликта интересов

1. В случае, если владение лицом, замещающим государственную должность Российской Федерации, государственную должность субъекта Российской Федерации, муниципальную должность, должность государственной службы, должность муниципальной службы, должность в государственной корпорации, публично-правовой компании, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иной организации, создаваемой Российской Федерацией на основании федерального закона, должность на основании трудового договора в организации, создаваемой для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов, указанное лицо обязано передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

2. Требования части 1 настоящей статьи распространяются на служащих Центрального банка Российской Федерации, занимающих должности, включенные в перечень, утвержденный Советом директоров Центрального банка Российской Федерации.

3. Требования части 1 настоящей статьи распространяются на лиц, замещающих должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного.

Статья 12.4. Ограничения, запреты и обязанности, налагаемые на работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами

На работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации, распространяются с учетом особенностей, обусловленных их правовым статусом, ограничения, запреты и обязанности, установленные в отношении лиц, замещающих должности федеральной государственной службы, настоящим Федеральным законом и пунктом 5 части 1 статьи 16, статьями 17, 18, 20 и 20.1 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Статья 12.5. Установление иных запретов, ограничений, обязательств и правил служебного поведения

1. Федеральными конституционными законами, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, муниципаль-

ными нормативными правовыми актами для лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, должности государственной службы, должности муниципальной службы, должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в целях противодействия коррупции могут устанавливаться иные запреты, ограничения, обязательства и правила служебного поведения.

2. Положения части 1 настоящей статьи распространяются на служащих Центрального банка Российской Федерации, занимающих должности, включенные в перечень, утвержденный Советом директоров Центрального банка Российской Федерации

3. Требования части 1 настоящей статьи распространяются на лиц, замещающих должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного.

Статья 13. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения

1. 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.

2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

3. Физическое лицо, в отношении которого настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами в целях противо-

действия коррупции установлена дисциплинарная ответственность за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, освобождается от указанной ответственности в случае, если несоблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также неисполнение таких обязанностей признается следствием не зависящих от него обстоятельств в порядке, предусмотренном настоящей статьей. Соблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также исполнение таких обязанностей должно быть обеспечено физическим лицом не позднее чем через один месяц со дня прекращения действия не зависящих от него обстоятельств, препятствующих соблюдению таких ограничений, запретов и требований, а также исполнению таких обязанностей, если иное не установлено федеральными законами.

4. Для целей настоящего Федерального закона не зависящими от физического лица обстоятельствами признаются находящиеся вне контроля затронутого ими физического лица чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, которых при данных условиях нельзя было ожидать или избежать либо которые нельзя было преодолеть, которые исключают возможность соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнения обязанностей, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции. К таким обстоятельствам, в частности, относятся стихийные бедствия (в том числе землетрясение, наводнение, ураган), пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, террористические акты, запретительные или ограничительные меры, принимаемые государственными органами (в том числе государственными органами иностранных государств) и органами местного самоуправления. Не зависящими от физического лица обстоятельствами не могут быть признаны регулярно повторяющиеся и прогнозируемые события и явления, а также обстоятельства, наступление которых зависело от воли или действий физического лица, ссылающегося на наличие этих обстоятельств.

5. Условием признания не зависящих от физического лица обстоятельств основанием для освобождения этого лица от дисциплинарной ответственности за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции, является установленная комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов (иным коллегиальным органом, осуществляющим функции указанной комиссии) причинно-следственная связь между возникновением этих обстоятельств и невозможностью соблюдения таких ограничений, запретов и требований, а также исполнения таких обязанностей.

6. Физическое лицо, указанное в части 3 настоящей статьи, в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о возникновении не зависящих от него обстоятельств, препятствующих соблюдению ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнению обязанностей, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции, обязано подать в соответствующую комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов (иной коллегиальный орган, осуществляющий функции указанной комиссии) уведомление об этом в форме документа на бумажном носителе или в форме электронного документа с приложением документов, иных материалов и (или) информации (при наличии), подтверждающих факт наступления не зависящих от него обстоятельств. В случае, если указанные обстоятельства препятствуют подаче уведомления об этом в установленный срок, такое уведомление должно быть подано не позднее 10 рабочих дней со дня прекращения указанных обстоятельств.

[...]

Статья 13.2. Увольнение (освобождение от должности) 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, должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, в связи с утратой доверия

1. Лица, занимающие должности в Центральном банке Российской Федерации, лица, замещающие должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, лица, замещающие должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного, подлежат увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. Сведения о применении к лицу, занимающему должность в Центральном банке Российской Федерации, лицу, замещающему должность в государственной корпорации (компании), публично-правовой компании, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иной организации, созданной Российской Федерацией на основании федерального закона, отдельную должность на основании трудового договора в организации, создаваемой для выполнения задач, поставленных перед федеральным государственным органом, взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия включаются соответственно Центральным банком Россий-

ской Федерации, государственной корпорацией (компанией), публично-правовой компанией, Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, иной организацией, созданной Российской Федерацией на основании федерального закона, федеральным государственным органом в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 настоящего Федерального закона.

Статья 13.3. Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции

1. Организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

2. Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;

3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

[...]

Статья 14. Ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения

1. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

3. Положения настоящей статьи распространяются на иностранные юридические лица в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Статья 15. Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия

1. Сведения об увольнении (о прекращении полномочий) лица в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, за исключением сведений, составляющих государственную тайну, подлежат включению в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия (далее – реестр), сроком на пять лет с момента принятия акта, явившегося основанием для включения в реестр.

2. Реестр подлежит размещению на официальном сайте федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Сведения об увольнении (о прекращении полномочий) лица в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения исключаются из реестра в случаях:

1) отмены акта, явившегося основанием для включения в реестр сведений о лице, которое было уволено (чьи полномочия были прекращены) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения;

2) вступления в установленном порядке в законную силу решения суда об отмене акта или решения суда, явившегося основанием для включения в реестр сведений о лице, которое было уволено (чьи полномочия были прекращены) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения;

3) истечения пяти лет с момента принятия акта или решения суда, явившегося основанием для включения в реестр сведений о лице, которое было уволено (чьи полномочия были прекращены) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения;

4) смерти лица, которое было уволено (чьи полномочия были прекращены) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения.

4. Включение в реестр сведений о лице, которое было уволено (чьи полномочия были прекращены) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, исключение из реестра сведений о таком лице, размещение реестра на официальном сайте федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» осуществляются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.