Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, 2024 г.)

I. Введение

1. Цели и задачи Методических рекомендаций

Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее - Методические рекомендации) разработаны во исполнение подпункта "б" пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции" и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Целью Методических рекомендаций является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в организациях независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств.

Задачами Методических рекомендаций являются:

- информирование организаций о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- определение основных принципов противодействия коррупции в организациях;

- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в организации.

2. Термины и определения

Коррупция - 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"):

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.

Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

3. Круг субъектов, для которых разработаны Методические рекомендации

Настоящие Методические рекомендации разработаны для использования в организациях вне зависимости от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств. При этом Методические рекомендации, в первую очередь, рассчитаны для применения в организациях, в отношении которых законодательством Российской Федерации не установлены специальные требования в сфере противодействия коррупции (то есть в организациях, которые не являются федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, государственными корпорациями (компаниями), государственными внебюджетными фондами, иными организациями, созданными Российской Федерацией на основании федеральных законов, а также организациями, созданными для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами).

В организации Методические рекомендации могут быть использованы широким кругом лиц.

Руководство организации может использовать Методические рекомендации в целях:

- получения сведений об основных процедурах и механизмах, которые могут быть внедрены в организации в целях предупреждения и противодействия коррупции;

- получения сведений о роли, функциях и обязанностях, которые руководству организации необходимо принять на себя для эффективной реализации в организации антикоррупционных мер.

- разработки основ антикоррупционной политики в организации.

Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в организации, могут использовать настоящие Методические рекомендации в целях:

- разработки и реализации в организации конкретных мер и мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, включая разработку и внедрение соответствующих регулирующих документов и методических материалов;

Работники организации могут использовать Методические рекомендации в целях получения сведений:

- о нормативно-правовом регулировании в сфере противодействия коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- об обязанностях, которые могут быть возложены на работников организации в связи с реализацией антикоррупционных мер.

II. Нормативное правовое обеспечение

1. Российское законодательство в сфере предупреждения и противодействия коррупции

1.1. Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Федеральный закон "О противодействии коррупции").

Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона "О противодействии коррупции" установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

1.2. Ответственность юридических лиц

Общие нормы

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона "О противодействии коррупции". В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

Незаконное вознаграждение от имени юридического лица

Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах 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, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного 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 ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

Статья 19.28 КоАП РФ не устанавливает перечень лиц, чьи неправомерные действия могут привести к наложению на организацию административной ответственности, предусмотренной данной статьей. Судебная практика показывает, что обычно такими лицами становятся руководители организаций.

Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего

Организации должны учитывать положения статьи 12 Федерального закона "О

противодействии коррупции", устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при 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, 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.

Порядок представления работодателями указанной информации закреплен в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700.

Названные требования, исходя из положений пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции", распространяются на лиц, замещавших должности федеральной государственной службы, включенные в раздел I или раздел II перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые гражд ане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 557, либо в перечень должностей, утвержденный руководителем государственного органа в соответствии с разделом III названного перечня. Перечни должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы утверждаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925).

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона "О противодействии коррупции", является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

1.3. Ответственность физических лиц

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона "О противодействии коррупции". 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. Соответствующие выдержки из нормативных правовых актов приведены в Приложении 1 к настоящим Методическим рекомендациям.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

Так, согласно статье 192 ТК РФ 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, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей

известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт "в" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

2. Международные соглашения по вопросам противодействия коррупции в коммерческих организациях и зарубежное законодательство

Организациям и их работникам следует принимать во внимание, что к ним могут применяться нормы и санкции, установленные не только российским, но и зарубежным антикоррупционным законодательством, в частности:

- в отношении российской организации может применяться антикоррупционное законодательство тех стран, на территории которых организация осуществляет свою деятельность;

- в отношении зарубежной организации за совершение на территории Российской Федерации коррупционного правонарушения могут применяться меры ответственности, предусмотренные антикоррупционным законодательством страны, в которой организация зарегистрирована или с которой она связана иным образом.

В этой связи российским организациям рекомендуется изучить антикоррупционное законодательство тех стран, на территории которых они осуществляют свою деятельность, в части оснований привлечения организации к ответственности за коррупционные правонарушения.

Особое значение при этом имеет законодательство, направленное на противодействие подкупа иностранных должностных лиц. Общие подходы к борьбе с данным преступлением закреплены в Конвенции Организации экономического сотрудничества и развития по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок. Сведения о названной Конвенции приведены в Приложении 2 к настоящим Методическим рекомендациям.

При возникновении сложных ситуаций, связанных с подкупом иностранных должностных лиц, российские организации, осуществляющие свою деятельность за пределами территории Российской Федерации, могут обращаться за консультацией и поддержкой в дипломатические и торговые представительства Российской Федерации за рубежом.

Обращение может осуществляться, в том числе в целях сообщения о ставших известными организации сведениях о фактах подкупа иностранных должностных лиц российскими организациями или для получения поддержки, когда организация сталкивается со случаями вымогательства взятки или получения (дачи) взятки со стороны иностранных должностных лиц.

На территории России исключительной компетенцией по расследованию фактов подкупа иностранных должностных лиц (дача взятки и получение взятки) обладает Следственный комитет Российской Федерации. В этой связи о фактах подкупа иностранных должностных лиц физическими и юридическими лицами рекомендуется информировать следственные органы Следственного комитета Российской Федерации.

Рядом зарубежных государств были приняты законодательные акты по вопросам борьбы с коррупцией и взяточничеством, имеющие экстерриториальное действие. Организациям, зарегистрированным и (или) осуществляющим деятельность на территории Российской Федерации, попадающим под действие таких нормативных правовых актов, следует учитывать установленные ими требования и ограничения. В Приложении 3 к настоящим Методическим рекомендациям

приведен краткий обзор закона США "О коррупционных практиках за рубежом" (Foreig№Corrupt Practices Act, 1977 - FCPA) и закона Великобритании "О борьбе со взяточничеством" (UK Bribery Act, 2010).

III. Основные принципы противодействия коррупции в организации

При создании системы мер противодействия коррупции в организации рекомендуется основываться на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости бизнеса.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения бизнеса.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

IV. Антикоррупционная политика организации

1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной организации. Сведения о реализуемой в

организации антикоррупционной политике рекомендуется закрепить в едином документе, например, с одноименным названием - "Антикоррупционная политика (наименование организации)".

Антикоррупционную политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

Систематическое внедрение в организации антикоррупционных мер связано с определенными расходами, однако в среднесрочной и долгосрочной перспективе может принести организации ряд значимых преимуществ.

В частности, приверженность организации закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствуют укреплению ее репутации среди других компаний и клиентов. При этом репутация организации может до некоторой степени служить защитой от коррупционных посягательств со стороны недобросовестных представителей других компаний и органов государственной власти: последние могут воздерживаться от предложения или вымогательства незаконного вознаграждения, поскольку будут знать, что такое предложение будет отвергнуто.

Кроме того, реализация мер по противодействию коррупции существенно снижает риски применения в отношении организации мер ответственности за подкуп должностных лиц, в том числе и иностранных. Особо следует отметить, что профилактика коррупции при выборе организаций-контрагентов и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на организацию санкций за недолжные действия посредников и партнеров.

Отказ организации от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции также способствуют добросовестному поведению ее сотрудников по отношению друг к другу и к самой организации. И наоборот - лояльное отношение организации к незаконному и неэтичному поведению в отношении контрагентов может привести к появлению у сотрудников ощущения, что такое поведение приемлемо и в отношении своего работодателя и коллег.

В разработке и реализации антикоррупционной политики как документа следует выделить следующие этапы:

- разработка проекта антикоррупционной политики;
- согласование проекта и его утверждение;
- информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике;
- реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер;
- анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

Разработка проекта антикоррупционной политики

Разработчиком антикоррупционной политики может выступать должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое планируется возложить функции по профилактике и противодействию коррупции. Организациями крупного и среднего бизнеса, располагающими достаточными финансовыми ресурсами, к разработке и последующей реализации антикоррупционной политики могут привлекаться внешние эксперты.

Помимо лиц, непосредственно ответственных за разработку проекта антикоррупционной политики, рекомендуется активно привлекать к его обсуждению широкий круг работников организации. Для этого необходимо обеспечить информирование работников о возможности участия в подготовке проекта. В частности, проект политики может быть размещен на корпоративном сайте. Также полезно проведение очных обсуждений и консультаций.

Согласование проекта и его утверждение

Проект антикоррупционной политики, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, рекомендуется согласовать с кадровым и юридическим подразделениями организации, представителями работников, после чего представить руководству организации.

Итоговая версия проекта подлежит утверждению руководством организации. Принятие политики в форме локального нормативного акта обеспечит обязательность ее соблюдения всеми работниками организации, что может быть также обеспечено посредством включения данных требований в трудовые договоры в качестве обязанности работников.

Информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике

Утвержденная антикоррупционная политика организации доводится 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 политики, например, разместить его на корпоративном сайте организации. Полезно также 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.

Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер

Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности организации. Исключительно большое значение на этой стадии имеет поддержка антикоррупционных мероприятий и инициатив руководством организации. Руководитель организации, с одной стороны, должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступать гарантом выполнения в организации антикоррупционных правил и процедур.

Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр

Рекомендуется осуществлять регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое возложены функции по предупреждению и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству организации соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

Содержание антикоррупционной политики конкретной организации определяется спецификой этой организации и особенностями условий, в которых она функционирует. Рекомендуется отразить в антикоррупционной политике следующие вопросы:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые в политике 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.

Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие 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.

Закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

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.

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 / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации 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 необходимо 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. В качестве методического материала при подготовке локального нормативного акта предлагаем использовать Методические рекомендации о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающие перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений [1].

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в организации: 1) руководства организации; 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками; 3) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

В этой связи, как общие, так и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Установление перечня проводимых организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения)

В антикоррупционную политику организации рекомендуется включить перечень конкретных мероприятий, которые организация планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Набор таких мероприятий может варьироваться и зависит от конкретных потребностей и возможностей организации. Примерный перечень антикоррупционных мероприятий, которые могут быть реализованы в организации, приведен в Таблице 1.

Таблица 1 - Примерный перечень антикоррупционных мероприятий

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов

	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
	Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
Привлечение экспертов	Периодическое проведение внешнего аудита
	Привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности организации и организации антикоррупционных мер
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

В качестве составной части или приложения к антикоррупционной политике организация может утвердить план реализации антикоррупционных мероприятий. При составлении такого плана рекомендуется для каждого мероприятия указать сроки его проведения и ответственного исполнителя.

2. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции

Организации рекомендуется определить структурное подразделение или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, исходя из собственных потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть четко определены.

Например, они могут быть установлены:

- в антикоррупционной политике организации и иных нормативных документах,

устанавливающих антикоррупционные процедуры;

- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

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, необходимо уделить пристальное внимание определению штатной численности, достаточной для выполнения возложенных на данное подразделение функций, а также обеспечить его необходимыми техническими ресурсами.

В число обязанностей структурного подразделения или должностного лица, например, может включаться:

- разработка и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- 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 при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству организации.

3. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

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

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность организации в виде отдельных бизнес-процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить "критические точки" - для каждого бизнес-процесса определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных

правонарушений.

- Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении "коррупционного правонарушения";

- должности в организации, которые являются "ключевыми" для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

- На основании проведенного анализа подготовить "карту коррупционных рисков организации" - сводное описание "критических точек" и возможных коррупционных правонарушений.

- Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.

- Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой "критической точки". В зависимости от специфики конкретного бизнес-процесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в "критической точке";

- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;

- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

4. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Выявление конфликта интересов в деятельности организации и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник организации уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

4.1. Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в организации

При внедрении в организациях мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время разные определения понятия "конфликт интересов" и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.

Во-первых, соответствующие нормы содержатся в Федеральном законе "О противодействии коррупции", а также в принятых в его развитие статьях ТК РФ. Во-вторых, требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов закреплены в ряде федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, направленных на регулирование отдельных видов

деятельности. При этом и понимание конфликта интересов, и механизмы его регулирования в разных видах деятельности могут существенно различаться. В-третьих, нормативные правовые акты, определяющие правовое положение организаций отдельных организационно-правовых форм, хотя обычно и не содержат прямого упоминания конфликта интересов, но зачастую устанавливают чрезвычайно важные, с точки зрения его регулирования, правила совершения сделок с заинтересованностью.

Федеральный закон "О противодействии коррупции" и Трудовой кодекс Российской Федерации

Определение "конфликта интересов", содержащееся в Федеральном законе "О противодействии коррупции", изначально было ориентировано на государственную службу. В соответствии с частью 1 статьи 10 данного Федерального закона под конфликтом интересов на государственной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

При этом под личной заинтересованностью государственного служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

В соответствии со статьей 12.4 Федерального закона "О противодействии коррупции", ограничения, запреты и обязанности, установленные в отношении лиц, замещающих должности федеральной государственной службы, данным Федеральным законом были распространены на работников, замещающих должности:

1) в государственных корпорациях;

2) в Пенсионном фонде Российской Федерации, Фонде социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования;

3) в иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов;

4) в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

На данные категории работников ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом "О противодействии коррупции", распространяются с учетом особенностей, обусловленных их правовым статусом. Указанные особенности закреплены, прежде всего, в ТК РФ, а также в ряде подзаконных нормативных правовых актов.

В частности, применительно к государственным корпорациям и государственным компаниям в соответствии со статьей 349.1 ТК РФ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника государственной корпорации или государственной компании влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника государственной корпорации или государственной компании и правами и законными интересами государственной корпорации или государственной компании, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации этой организации.

Под личной заинтересованностью работника государственной корпорации или государственной компании, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником государственной

корпорации или государственной компании в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

Работники государственной корпорации или государственной компании обязаны сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Что касается работников организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, то в соответствии с постановлением 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" работники подведомственных организаций обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме работодателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. При этом в законодательстве не закреплено отдельное определение понятия "конфликт интересов", применимое к таким организациям.

Таким образом, государственные корпорации и государственные компании, созданные на основании федеральных законов, при внедрении мер урегулирования конфликта интересов обязаны основываться на определении понятия, закрепленного в статье 349.1 ТК РФ. Организациям, создаваемым для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, рекомендуется принять за основу определение "конфликта интересов", закрепленное в статье 10 Федерального закона "О противодействии коррупции". При этом следует учитывать, что и к государственным корпорациям (государственным компаниям), и к подведомственным организациям могут одновременно применяться нормативные правовые акты, устанавливающие специальные запреты и ограничения в зависимости от характера деятельности, осуществляемой организацией.

Организации, не относящиеся к четырем указанным выше типам, не обязаны при разработке соответствующих регулятивных мер основываться на определении "конфликта интересов", закрепленном в Федеральном законе "О противодействии коррупции". Им, в первую очередь, следует руководствоваться нормативными правовыми актами, регулирующими сферу, в которой организация осуществляет свою деятельность.

Нормативные правовые акты, регулирующие отдельные виды деятельности

Организации, вовлеченные в процесс формирования и инвестирования средств пенсионных накоплений

В соответствии со статьей 35 Федерального закона от 24 июля 2002 г. № 111-ФЗ "Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон № 111-ФЗ) под конфликтом интересов понимается наличие в распоряжении должностных лиц, служащих Центрального банка Российской Федерации и их близких родственников прав, предоставляющих возможность получения указанными лицами лично или через юридического либо фактического представителя материальной и личной выгоды в результате использования ими служебных полномочий в части инвестирования средств пенсионных накоплений или информации об инвестировании средств пенсионных накоплений, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении в связи с осуществлением должностными лицами и служащими Центрального банка Российской Федерации профессиональной деятельности, связанной с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений.

При этом близкими родственниками в соответствии со статьей 14 Семейного кодекса Российской Федерации считаются родители и дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры.

Понятия "материальная выгода" и "личная выгода" раскрываются в постановлении Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2004 г. № 770 "Об утверждении типового кодекса профессиональной этики управляющих компаний, специализированного депозитария, брокеров, осуществляющих деятельность, связанную с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений, и правил согласования кодексов профессиональной этики управляющих компаний, специализированного депозитария, брокеров, осуществляющих деятельность, связанную с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений, с Федеральной службой по финансовым рынкам" (далее - постановление № 770).

Под "материальной выгодой" понимаются материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником организации, его близкими родственниками, супругом, супругой, усыновителями, усыновленными в результате использования ими находящейся в распоряжении организации информации, касающейся инвестирования средств пенсионных накоплений, сверх средств, которые им причитаются по трудовым и гражданско-правовым договорам, заключенным с организацией, а также любые материальные средства, получаемые организацией в результате совершения сделок или иных операций со средствами пенсионных накоплений сверх средств, которые ей причитаются за выполнение работ и (или) оказание услуг по договорам, заключенным организацией с клиентами.

Под "личной выгодой" понимаются заинтересованность должностного лица или сотрудника организации, его близких родственников, супруга, супруги, усыновителя, усыновленных в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

Аналогичное определение "конфликта интересов" применительно к негосударственным пенсионным фондам закреплено в статье 36.24 Федерального закона от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ "О негосударственных пенсионных фондах" (далее - Федеральный закон № 75-ФЗ).

Иные субъекты и участники отношений по инвестированию средств пенсионных накоплений в определении конфликта интересов, закрепленном в Федеральном законе № 111-ФЗ и Федеральный закон № 75-ФЗ, прямо не упомянуты. Вместе с тем, часть 3 статьи 35 Федерального закона № 111-ФЗ предписывает установить меры по недопущению возникновения конфликта интересов в отношении должностных лиц субъектов и иных участников отношений по инвестированию средств пенсионных накоплений в кодексах профессиональной этики соответствующих организаций. Подобный подход к применению терминологии позволяет сделать вывод о том, что понятие "конфликт интересов" применительно к субъектам и участникам отношений по инвестированию средств пенсионных накоплений должно трактоваться по аналогии с определением, закрепленным в части 1 статьи 35 Федерального закона № 111-ФЗ.

Таким образом, применительно к организации, вовлеченной в процесс формирования и инвестирования средств пенсионных накоплений, под конфликтом интересов следует понимать наличие в распоряжении должностных лиц, работников организации и их родителей и детей, дедушек, бабушек, внуков, полнородных и неполнородных братьев и сестер прав, предоставляющих возможность получения должностным лицом или работником организации, его близкими родственниками, супругом, супругой, усыновителями, усыновленными лично или через юридического либо фактического представителя материальных средств сверх средств, которые им причитаются по трудовым и гражданско-правовым договорам, заключенным с организацией, или нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ в результате использования ими служебных полномочий в части инвестирования средств пенсионных накоплений или информации об инвестировании средств пенсионных накоплений, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении в связи с осуществлением должностными лицами и работниками организации профессиональной деятельности, связанной с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений.

Также следует обратить внимание на то, что в соответствии с постановлением № 770 возможность получения организацией в результате совершения сделок или иных операций со

средствами пенсионных накоплений любых материальных средств сверх тех, которые ей причитаются за выполнение работ и (или) оказание услуг по договорам, заключенным организацией с клиентами, также является материальной выгодой. Соответственно, конфликт интересов возможен как в деятельности отдельных должностных лиц и работников организации, так и в деятельности организации в целом.

Применительно к организациям, вовлеченным в процесс формирования и инвестирования средств пенсионных накоплений, законодательство устанавливает не только определение понятия "конфликт интересов", "личная выгода", "материальная выгода" и др., но и отдельные меры по урегулированию конфликта интересов.

В частности, в соответствии со статьями 35-36 Федерального закона № 111-ФЗ требования кодекса профессиональной этики управляющих компаний, брокеров, специализированных депозитариев, принимающих участие в работе со средствами пенсионных накоплений направленные на выявление и предотвращение конфликта интересов в деятельности организации и ее отдельных сотрудников в процессе инвестирования средств пенсионных накоплений. Кодексы должны быть разработаны на основе Типового кодекса профессиональной этики управляющих компаний, специализированного депозитария, брокеров, осуществляющих деятельность, связанную с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений, утвержденного постановлением № 770. Отклонения от установленной формы Типового кодекса возможны, однако следует учитывать, что принятый в организации Кодекс профессиональной этики должен быть согласован со Службой Банка России по финансовым рынкам.

При внедрении в организации, вовлеченной в процесс формирования и инвестирования средств пенсионных накоплений, мер урегулирования конфликта интересов Типовому кодексу следует уделить самое пристальное внимание. В Типовом кодексе в числе прочего:

- приведен перечень конкретных ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов;

- установлены обязанности должностных лиц и сотрудников организации по предотвращению конфликта интересов, в том числе обязанность незамедлительно доводить до сведения службы внутреннего контроля (внутреннего контролера) в установленном организацией порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов и о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

- закреплено требование о ведении в организации журнала по предотвращению и выявлению конфликта интересов и установлены требования к его содержанию;

- обозначены отдельные полномочия службы внутреннего контроля и лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа организации, в сфере выявления и урегулирования конфликта интересов.

Следует обратить особое внимание на то, что в соответствии с пунктом 8 Типового кодекса лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа организации, должно уведомить Службу Банка России по финансовым рынкам и заинтересованных клиентов о возникновении конфликта интересов и принятых мерах в течение 3 рабочих дней со дня его выявления. При этом в журнале по предотвращению и выявлению конфликта интересов должен содержаться перечень выявленных конфликтов интересов с указанием даты и причин возникновения конфликта, его описания, мер, принятых в целях предотвращения, разрешения конфликта и минимизации его последствий, в случае устранения конфликта - даты устранения.

Профессиональные участники рынка ценных бумаг и управляющие компании инвестиционных фондов

Федеральный закон от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ "О рынке ценных бумаг" (далее - Федеральный закон № 39-ФЗ) не содержит определения понятия "конфликт интересов". Вместе с тем, в соответствии со статьями 3 и 5 Федерального закона № 39-ФЗ в случае если конфликт интересов брокера и его клиента или управляющего и его клиента или разных клиентов одного

управляющего, о котором все стороны не были уведомлены заранее, привел к действиям управляющего, нанесшим ущерб интересам клиента, брокер и управляющий обязаны возместить убытки клиентам, в порядке, установленном гражданским законодательством Российской Федерации.

Содержание понятия "конфликт интересов" для этого вида организаций раскрывается в постановлении ФКЦБ России от 5 ноября 1998 г. № 44 "О предотвращении конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг" (далее - постановление № 44). В соответствии с пунктом 1 данного постановления под конфликтом интересов понимается противоречие между имущественными и иными интересами профессионального участника рынка ценных бумаг (далее - профессиональный участник) и (или) его работников, осуществляющих свою деятельность на основании трудового или гражданско-правового договора (далее - работников), и клиента профессионального участника, в результате которого действия (бездействия) профессионального участника и (или) его работников причиняют убытки клиенту и (или) влекут иные неблагоприятные последствия для клиента.

При этом согласно пункту 4 постановления № 44 саморегулируемые организации профессиональных участников рынка ценных бумаг обязаны разработать и утвердить для своих членов стандарты профессиональной этики профессиональных участников рынка ценных бумаг, предусматривающие меры по предотвращению возникновения конфликта интересов.

Определение "конфликт интересов", закрепленное в постановлении № 44 применяется и в отношении управляющих компаний инвестиционных фондов. В соответствии со статьей 38 Федерального закона от 29 ноября 2001 г. № 156-ФЗ "Об инвестиционных фондах" управляющая компания вправе осуществлять инвестирование собственных средств, совершать сделки по передаче имущества в пользование, а также оказывать консультационные услуги в области инвестиций при соблюдении требований нормативных актов Банка России по предупреждению конфликта интересов.

Кредитные организации

Применительно к кредитным организациям определение "конфликта интересов" закреплено в Положении Банка России от 16 декабря 2003 г. № 242-П об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах (далее - Положение). В соответствии с пунктом 3.4.2. Положения под конфликтом интересов понимается противоречие между имущественными и иными интересами кредитной организации и (или) ее служащих и (или) клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для кредитной организации и (или) ее клиентов.

При этом кредитная организация должна обеспечить распределение должностных обязанностей служащих таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. В частности, одному и тому же подразделению или служащему не может быть предоставлено право:

- совершать банковские операции и другие сделки и осуществлять их регистрацию и (или) отражение в учете;
- санкционировать выплату денежных средств и осуществлять (совершать) их фактическую выплату;
- проводить операции по счетам клиентов кредитной организации и счетам, отражающим собственную финансово-хозяйственную деятельность кредитной организации;
- предоставлять консультационные и информационные услуги клиентам кредитной организации и совершать операции с теми же клиентами;
- оценивать достоверность и полноту документов, представляемых при выдаче кредита, и осуществлять мониторинг финансового состояния заемщика;
- совершать действия в любых других областях, где может возникнуть конфликт интересов.

В соответствии с пунктом 3.4.3. Положения каждая кредитная организация должна установить порядок выявления и контроля за областями потенциального конфликта интересов, проверки должностных обязанностей руководителя кредитной организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителя и главного бухгалтера филиала кредитной

организации, а также иных служащих кредитной организации.

Организации, осуществляющие медицинскую или фармацевтическую деятельность

Применительно к организациям, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность, понятие "конфликт интересов" определено в статье 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон № 323-ФЗ). В соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона № 323-ФЗ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

Федеральный закон № 323-ФЗ обязывает медицинских и фармацевтических работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме:

- медицинский работник или фармацевтический работник обязан проинформировать руководителя медицинской организации или руководителя аптечной организации, в которой он работает;
- руководитель медицинской организации или руководитель аптечной организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Российской Федерации;
- индивидуальный предприниматель, осуществляющий медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность, обязан проинформировать Министерство здравоохранения Российской Федерации.

При этом следует обратить особое внимание на то, что в ноябре 2013 года в КоАП РФ была добавлена статья 6.29, предусматривающая наложение административных штрафов за непредставление информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности. В соответствии с данной статьей:

- непредставление соответствующей информации медицинским работником или фармацевтическим работником наказывается штрафом в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;
- непредставление или несвоевременное представление соответствующей информации руководителем медицинской или аптечной организации наказывается штрафом в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- непредставление соответствующей информации индивидуальным предпринимателем наказывается штрафом в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

При этом повторное непредставление или несвоевременное представление информации о конфликте интересов может повлечь дисквалификацию на срок до шести месяцев.

Руководители медицинских и аптечных организаций, а также индивидуальные предприниматели, осуществляющие медицинскую или фармацевтическую деятельность, представляют информацию о возникновении конфликта интересов в Комиссию Минздрава России по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности. Порядок работы Комиссии определен в приказе Минздрава России от 21 декабря 2012 г. № 1350н "Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности".

Аудиторские организации

В соответствии с частью 3 статьи 8 Федерального закона от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ

"Об аудиторской деятельности" применительно к аудиторским организациям под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой заинтересованность аудиторской организации, индивидуального аудитора может повлиять на мнение такой аудиторской организации, индивидуального аудитора о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица.

Данный федеральный закон запрещает аудиторским организациям осуществлять действия, влекущие возникновение конфликта интересов или создающие угрозу возникновения такого конфликта. При этом перечень типовых ситуаций конфликта интересов в деятельности аудиторских организаций, а также меры по его предотвращению и урегулированию устанавливаются Кодексом профессиональной этики аудиторов.

Кодекс содержит целый ряд положений, которые рекомендуется учитывать при внедрении мер урегулирования конфликта интересов в отдельных аудиторских организациях, в частности:

- примерный перечень обстоятельств, при которых может возникнуть конфликт интересов при осуществлении аудиторской деятельности (пункт 2.30);

- примерный перечень мер предосторожности, направленных на минимизацию угроз нарушения основных принципов этики, создаваемых конфликтом интересов (пункт 2.34.4);

- примерный перечень возможных подходов к раскрытию информации о наличии конфликта интересов и получению согласия клиентов на предоставление аудиторской организацией профессиональных услуг (пункт 2.34.5) и т.д.

Нормативные правовые акты, определяющие правовое положение организаций отдельных организационно-правовых форм

Акционерные общества

В Федеральном законе от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ "Об акционерных обществах" (далее - Федеральный закон № 208-ФЗ) понятие "конфликт интересов" не используется. Тем не менее, данный Федеральный закон закрепляет важные ограничения на совершение сделок, в которых заинтересованы отдельные лица, участвующие в органах управления акционерным обществом, и определенные виды акционеров. Без применения соответствующей терминологии Федеральный закон вводит меры урегулирования конфликта интересов путем реализации особого порядка совершения сделок с заинтересованностью. В связи с эти при внедрении мер урегулирования конфликта интересов в акционерных обществах рекомендуется уделить внимание соответствующим положениям Федерального закона № 208-ФЗ.

В соответствии с частью 1 статьи 81 Федерального закона № 208-ФЗ ограничения устанавливаются на сделки, в совершении которых имеется заинтересованность следующих лиц:

- члена совета директоров (наблюдательного совета) общества,

- лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа общества, в том числе управляющей организации или управляющего,

- члена коллегиального исполнительного органа общества,

- акционера общества, имеющего совместно с его аффилированными лицами 20 и более процентов голосующих акций общества,

- лица, имеющего право давать обществу обязательные для него указания.

При этом под заинтересованностью понимается ситуация, при которой указанные лица, их супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные и (или) их аффилированные лица:

- являются стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке;

- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) 20 и более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке;

- занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке, а также должности в органах

управления управляющей организации такого юридического лица;

- в иных случаях, определенных уставом общества.

В целях регулирования сделок с заинтересованностью на указанных лиц возлагается обязанность сообщать совету директоров (наблюдательному совету) общества, ревизионной комиссии (ревизора) общества и аудитору общества информацию:

- о юридических лицах, в которых они владеют самостоятельно или совместно со своим аффилированным лицом (лицами) 20 или более процентами голосующих акций (долей, паев);

- о юридических лицах, в органах управления которых они занимают должности;

- об известных им совершаемых или предполагаемых сделках, в которых они могут быть признаны заинтересованными лицами.

Основным ограничением на совершение сделок с заинтересованностью является особый порядок их одобрения. В частности, такая сделка до ее совершения должна быть одобрена советом директоров (наблюдательным советом) общества или общим собранием акционеров. Подробный порядок одобрения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, закреплен в статье 83 Федерального закона № 208-ФЗ.

Общества с ограниченной ответственностью

В Федеральном законе от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью"(далее - Федеральный закон № 14-ФЗ)понятие "конфликт интересов" не используется. При этом так же, как и в случае с акционерными обществами, в Федеральном законе № 14-ФЗ закреплены ограничения на совершение сделок, в которых имеется заинтересованность. Этим положениям следует уделять пристальное внимание при внедрении мер урегулирования конфликта интересов в обществах с ограниченной ответственностью.

В соответствии с частью 1 статьи 45 Федерального закона № 14-ФЗ ограничения устанавливаются на сделки, в совершении которых имеется заинтересованность следующих лиц:

- члена совета директоров (наблюдательного совета) общества,

- лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа общества,

- члена коллегиального исполнительного органа общества,

- участника общества, имеющего совместно с его аффилированными лицами двадцать и более процентов голосов от общего числа голосов участников общества,

- лица, имеющего право давать обществу обязательные для него указания.

При этом под заинтересованностью понимается ситуация, при которой указанные лица, их супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные и (или) их аффилированные лица:

- являются стороной сделки или выступают в интересах третьих лиц в их отношениях с обществом;

- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с обществом;

- занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с обществом, а также должности в органах управления управляющей организации такого юридического лица;

- в иных случаях, определенных уставом общества.

В целях регулирования сделок с заинтересованностью на указанных лиц возлагается обязанность сообщать общему собранию участников общества информацию:

- о юридических лицах, в которых они, их супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные и (или) их аффилированные лица владеют двадцатью и более процентами акций (долей, паев);

- о юридических лицах, в которых они, их супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные и (или) их аффилированные лица занимают должности в органах управления;

- об известных им совершаемых или предполагаемых сделках, в совершении которых они могут быть признаны заинтересованными.

Основным ограничением на совершение сделок с заинтересованностью является особый порядок их одобрения. В частности, такая сделка должна быть одобрена решением общего собрания участников общества. Подробный порядок одобрения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, закреплен в части 3 статьи 45 Федерального закона № 14-ФЗ.

Некоммерческие организации, в том числе саморегулируемые организации

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" (далее - Федеральный закон № 7-ФЗ) не содержит определения "конфликта интересов", однако это понятие в законе используется. Регулированию конфликта интересов в Федеральном законе № 7-ФЗ посвящена статья 27, которая в частности, устанавливает, что заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации.

При этом в соответствии с частью 1 статьи 27 Федерального закона № 7-ФЗ лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами), признаются руководитель и заместитель руководителя некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица

- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях;
- являются участниками, кредиторами этих организаций; состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях;
- являются кредиторами этих граждан.

Вместе с тем указанные организации или граждане должны отвечать одной из следующих характеристик:

- являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации;
- являются крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией;
- владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией;
- могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

В целях урегулирования конфликта интересов Федеральный закон № 7-ФЗ также устанавливает ряд требований к совершению некоммерческой организацией сделок, в которых имеют заинтересованность заинтересованные лица:

- во-первых, до принятия решения о заключении такой сделки заинтересованные лица обязаны сообщить о наличии заинтересованности органу управления некоммерческой организацией или органу надзора за ее деятельностью;
- во-вторых, такая сделка должна быть одобрена органом управления некоммерческой организацией или органом надзора за ее деятельностью.

В противном случае сделка может быть признана недействительной.

В дополнение к общим нормам, распространяющимся на все некоммерческие организации, специальные нормы по урегулированию конфликта интересов применяются к саморегулируемым организациям.

В частности, часть 3 статьи 8 Федерального закона от 1 декабря 2007 г. № 315-ФЗ "О саморегулируемых организациях" (далее - Федеральный закон № 315-ФЗ) определяет, что применительно к данному виду организаций под "конфликтом интересов" понимается ситуация, при которой личная заинтересованность членов саморегулируемой организации, лиц, входящих в состав органов управления саморегулируемой организации, ее работников, действующих на основании трудового договора или гражданско-правового договора влияет или может повлиять на

исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами саморегулируемой организации или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам саморегулируемой организации.

При этом под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов саморегулируемой организации и (или) ее членов.

В соответствии с частью 6 статьи 6 Федерального закона № 315-ФЗ саморегулируемая организация не вправе осуществлять деятельность и совершать действия, влекущие за собой возникновение конфликта интересов саморегулируемой организации и интересов ее членов или создающие угрозу возникновения такого конфликта.

Федеральный закон № 315-ФЗ не определяет конкретных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Согласно части 5 статьи 8 Федерального закона № 315-ФЗ такие меры устанавливаются уставом некоммерческой организации, стандартами и правилами саморегулируемой организации. Вместе с тем, следует обратить внимание на то, что в соответствии с частью 3 статьи 17 Федерального закона № 315-ФЗ независимый член постоянно действующего коллегиального органа управления саморегулируемой организации предварительно в письменной форме обязан заявить о конфликте интересов, который влияет или может повлиять на объективное рассмотрение вопросов, включенных в повестку заседания постоянно действующего коллегиального органа управления саморегулируемой организации, и принятие по ним решений и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью указанного независимого члена и законными интересами саморегулируемой организации, которое может привести к причинению вреда этим законным интересам саморегулируемой организации.

4.2. Возможные организационные меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) организации рекомендуется принять положение о конфликте интересов или включить соответствующий детализированный раздел в действующий в организации кодекс поведения. При этом следует учитывать требования к содержанию кодексов поведения, закрепленные в рассмотренных выше нормативных правовых актах, регулирующих отдельные виды деятельности.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов рекомендуется обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения следует распространить на всех работников организации вне

зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

Перед организацией, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации. С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

Примерный перечень ситуаций конфликта интересов

Следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. В Приложении 4 к настоящим Методическим рекомендациям содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов. Организации рекомендуется разработать аналогичный перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику ее деятельности.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В положении о конфликте интересов рекомендуется закрепить обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, например, следующие:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Организации следует установить процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердить ее локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников организации. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Для организаций крупного и среднего бизнеса полезным может быть ежегодное заполнение рядом работников декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых должно распространяться требование заполнения декларации конфликта интересов, следует определять собственнику или руководителю организации.

В Приложении 5 к настоящим Методическим рекомендациям приведена типовая декларация конфликта интересов.

Организация должна взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую"

меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.

5. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру организации. В этих целях организации рекомендуется разработать и принять кодекс этики и служебного поведения работников организации. При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. В кодекс следует включить положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.

Кодексы этики и служебного поведения могут значительно различаться между собой по степени жесткости устанавливаемой регламентации. С одной стороны, кодекс может закрепить только основные ценности и принципы, которые организация намерена культивировать в своей деятельности. С другой стороны, кодекс может устанавливать конкретные, обязательные для соблюдения правила поведения. Организации следует разработать кодекс этики и служебного поведения исходя из собственных потребностей, задач и специфики деятельности. Использование типовых решений является нежелательным. Вместе с тем при подготовке своего кодекса организация может использовать кодексы этики и служебного поведения, принятые в данном профессиональном сообществе.

Кодекс этики и служебного поведения может закреплять как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Примерами общих ценностей, принципов и правил поведения, которые могут быть закреплены в кодексе, являются:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности бизнеса;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

Общие ценности, принципы и правила поведения могут быть раскрыты и детализированы

для отдельных сфер (видов) деятельности. Например, в сфере кадровой политики может быть закреплен принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или введен запрет на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу. При этом в кодекс могут быть введены правила реализации определенных процедур, направленных на поддержание декларируемых стандартов, и определения используемой терминологии. Например, при закреплении принципа продвижения на вышестоящую должность только на основе деловых качеств работника может быть установлена процедура обращения работника с жалобой на нарушение этого принципа. При установлении запрета на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу может быть дано точное определение понятия "родственники", то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета. Таким образом, кодекс этики и служебного поведения может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности организации.

6. Консультирование и обучение работников организации

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в организации; руководящие работники; иные работники организации. В небольших организациях может возникнуть проблема формирования учебных групп. В этом случае могут быть рекомендованы замена обучения в группах индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими организациями по договоренности.

В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц организации, ответственных за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в

конфиденциальном порядке.

7. Внутренний контроль и аудит

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, может охватывать как специальные антикоррупционные правила и процедуры (например, перечисленные в Таблице 1), так и иные правила и процедуры, имеющие опосредованное значение (например, некоторые общие нормы и стандарты поведения, представленные в кодексе этики и служебного поведения организации).

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств - индикаторов неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий руководству организации и ее работникам следует также обратить внимание на положения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе:

- приобретение, владение или использование имущества, если известно, что такое

имущество представляет собой доходы от преступлений;

- сокрытие или утаивание подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Федеральным законом от 7 августа 2001 г. № 115-ФЗ "О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма" установлен перечень организаций, обязанных участвовать в исполнении требований указанного документа. Так, в частности, финансовые организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенефициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

8. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях

В антикоррупционной работе, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, можно условно выделить два направления. Первое из них заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В этом случае организации необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самой простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п. Внимание в ходе оценки коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами также следует уделить при заключении сделок слияний и поглощений.

Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в организации. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

Распространение антикоррупционных программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил следует осуществлять не только в отношении организаций-контрагентов, но и в отношении зависимых (подконтрольных) организаций. Организация, в частности, может обеспечить проведение антикоррупционных мер во всех контролируемых ею дочерних структурах.

Кроме того, рекомендуется организовать информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте организации.

При наличии совместных предприятий, которые не подконтрольны организации, организация может довести до сведения партнеров информацию о принимаемых ею мерах в сфере профилактики и противодействия коррупции и стимулировать принятие аналогичных мер на совместном предприятии. В целом, возможность внедрения антикоррупционных программ следует обсудить еще на стадии организации совместного предприятия. В соответствующий договор также может быть включено положение о том, что в случае выявления фактов совершения коррупционных правонарушений совместным предприятием у организации должна быть возможность выхода из соглашения, поскольку продолжение деловых отношений в противном случае может нанести ущерб ее репутации.

9. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

Следует учитывать, что взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении организации, связано с высокими коррупционными рисками. В связи с этим организациям и их сотрудникам рекомендуется уделить особое внимание следующим аспектам.

1. Сотрудникам проверяемых организаций следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия. При этом необходимо учитывать, что на государственных служащих распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, могут быть прямо запрещены государственным служащим.

Получение подарков

В частности, ограничения установлены в отношении возможности получения государственными служащими подарков. Статья 575 Гражданского кодекса Российской Федерации запрещает дарение государственным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей подарков, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.

Еще более жесткий запрет действует в отношении гражданских служащих. В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданским служащим запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Такие подарки гражданские служащие не могут принимать даже для последующей их передачи в собственность государственного органа. Исключение сделано лишь для подарков, получаемых гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями.

Таким образом, гражданскому служащему, осуществляющему в отношении организации контрольно-надзорные функции, по сути, запрещено получать любые подарки от организации и ее представителей.

В связи с этим, сотрудникам организации рекомендуется воздерживаться от предложения и попыток передачи проверяющим любых подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

При этом следует учитывать, что в соответствии со статьей 19.28 КоАП РФ на организацию налагаются меры административной ответственности в форме кратного штрафа за незаконную передачу, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением.

Предотвращение конфликта интересов

Также следует принимать во внимание, что в соответствии с действующим законодательством государственные служащие обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Под конфликтом интересов при этом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства

Минтрудом России подготовлен и размещен в открытом доступе Обзор типовых ситуаций

конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования[2]. Для обеспечения более четкого понимания того, какое поведение является недопустимым для государственных служащих, рекомендуется ознакомить с этим Обзором сотрудников организации, вовлеченных во взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции.

Сотрудникам организации рекомендуется воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

- предложений о приобретении государственным служащим, осуществляющим контрольно-надзорные мероприятия, или членами его семьи акций или иных ценных бумаг организации (или аффилированных организаций);

- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации (или аффилированной организации);

- предложений о заключении организацией контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

2. При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки государственными служащими проверяемой организации рекомендуется незамедлительно обратиться по телефону "горячей линии" или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия. Необходимая контактная информация в обязательном порядке размещается на сайте каждого государственного органа в подразделе "противодействие коррупции". В случае испрашивания или вымогательства взятки организация также может обратиться непосредственно в правоохранительные органы.

Кроме того, при нарушении государственными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий следует использовать способы обжалования действий должностных лиц, предусмотренные федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В частности, административные регламенты исполнения государственных функций, принимаемые федеральными государственными органами, в обязательном порядке содержат информацию о досудебном (внесудебном) порядке обжалования решений и действий (бездействия) органа, исполняющего государственную функцию, а также их должностных лиц.

10. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах.

Во-первых, организация может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организации, может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в данной организации.

Организации следует 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.

Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

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 информации, 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.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

11. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

Организации могут не только реализовывать меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, но и принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах.

В качестве совместных действий антикоррупционной направленности рекомендуется участие в следующих мероприятиях:

- присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса [3];

- использование в совместных договорах стандартных антикоррупционных оговорок;

- публичный отказ от совместной бизнес-деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;

- организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Антикоррупционная хартия открыта для присоединения общероссийских, региональных и отраслевых объединений, а также российских компаний и иностранных компаний, осуществляющих свою деятельность в России. При этом компании могут присоединяться к Антикоррупционной хартии как напрямую, так и через объединения, членами которых они являются.

На основе Антикоррупционной хартии и с учетом настоящих Методических рекомендаций объединения предпринимателей могут вырабатывать самостоятельные руководства по реализации конкретных мероприятий по профилактике и противодействию коррупции в зависимости от отраслевой принадлежности, направления хозяйственной деятельности или размера предприятий, которые они объединяют.

По вопросам профилактики и противодействия коррупции организации, в том числе могут взаимодействовать со следующими объединениями:

- Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и ее региональными объединениями (www.tpprf.ru);

- Российским союзом промышленников и предпринимателей (www.rspp.ru);

- Общероссийской общественной организацией "Деловая Россия" (www.deloros.ru);

- Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства "ОПОРА РОССИИ" (www.opora.ru).

---

[1] Письмо Минздравсоцразвития России от 20 сентября 2010 г. № 7666-17 "О методических рекомендациях о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающих перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка

регистрации уведомлений" опубликовано в справочных правовых системах Консультант Плюс и ГАРАНТ, а также на официальном сайте Минтруда России по адресу: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/antikorr/1.

[2] Текст Обзора размещен на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/antikorr/2/2).

[3] Текст Антикоррупционной хартии и Дорожная карта, описывающая механизм присоединения к хартии, приведены в приложении 5 к Методическим рекомендациям.

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте сноски 3 допущена опечатка. Имеется в виду "приложении 6"

Приложение 1

Сборник положений нормативных правовых актов, устанавливающих меры ответственности за совершение коррупционных правонарушений [1]

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

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 (оказывать 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 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 в течение семи дней со дня поступления указанного обращения в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации, и о принятом решении направить гражданину письменное уведомление в течение одного рабочего дня и уведомить его устно в течение трех рабочих дней.

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.

Согласно части 2 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ гражданин, замещавший должность государственной службы, включенную в перечень, устанавливаемый нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), указанных в части 1 названной статьи, сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

При этом несоблюдение после увольнения с государственной службы вышеуказанного требования влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), названного в части 1 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, заключенного с данным лицом (часть 3 статьи 12-Федерального закона № 273-ФЗ).

На работодателе в соответствии с частью 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ лежит обязанность при заключении с бывшими государственными служащими указанных выше договоров на протяжении двух лет после их увольнения с государственной службы сообщать в десятидневный срок о заключении договоров представителю нанимателя (работодателю) государственного служащего по последнему месту их службы в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700 "О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы" (далее - Постановление).

Пунктом 1 Постановления указанно, что сообщение о приеме на работу гражданина осуществляется в письменной форме.

При этом данная обязанность считается исполненной после направления указанного письма представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы в десятидневный срок со дня заключения трудового договора с данным гражданином.

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.

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.

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.

Статья 159.4. Мошенничество в сфере предпринимательской деятельности

1. Мошенничество, сопряженное с преднамеренным неисполнением договорных обязательств в сфере предпринимательской деятельности, -

наказывается штрафом в размере до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до двухсот сорока часов, либо ограничением свободы на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок.

2. То же деяние, совершенное в крупном размере, -

наказывается штрафом в размере до одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на тот же срок с ограничением свободы на срок до одного года или без такового.

3. То же деяние, 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 трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет, либо лишением свободы на тот же срок с ограничением свободы на срок до двух лет или без такового.

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. Выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, а также в некоммерческой организации, не являющейся государственным органом, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением, в статьях настоящей главы, а также в статьях 199.2 и 304 настоящего Кодекса признается лицо, выполняющее функции единоличного исполнительного органа, члена совета директоров или иного коллегиального исполнительного органа, а также лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию выполняющее организационно-распорядительные или административно-

хозяйственные функции в этих организациях.

2. Если деяние, предусмотренное настоящей статьей либо иными статьями настоящей главы, причинило вред интересам исключительно коммерческой организации, не являющейся государственным или муниципальным предприятием, уголовное преследование осуществляется по заявлению этой организации или с ее согласия.

3. Если деяние, предусмотренное настоящей статьей либо иными статьями настоящей главы, причинило вред интересам других организаций, а также интересам граждан, общества или государства, уголовное преследование осуществляется на общих основаниях.

Статья 204. Коммерческий подкуп

1. Незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением -

наказываются штрафом в размере от десятикратной до пятидесятикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на тот же срок.

2. Деяния, предусмотренные частью первой настоящей статьи, если они:

а) совершены группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) совершены за заведомо незаконные действия (бездействие), -

наказываются штрафом в размере от сорокакратной до семидесятикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до четырех лет, либо арестом на срок от трех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до шести лет.

3. Незаконное получение лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами имущественного характера или другими имущественными правами за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением -

наказываются штрафом в размере от пятнадцатикратной до семидесятикратной суммы коммерческого подкупа 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 или без такового, либо лишением свободы на срок до семи лет со штрафом в размере до сорокакратной суммы коммерческого подкупа.

4. Деяния, предусмотренные частью третьей 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), -

наказываются штрафом в размере от пятидесятикратной до девяностократной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок до двенадцати лет со штрафом в размере до пятидесятикратной суммы коммерческого подкупа.

Примечание. Лицо, совершившее деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо в отношении его имело место вымогательство, либо это лицо добровольно сообщило о подкупе органу, имеющему право возбудить уголовное дело.

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 корпорациях, 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 служащие органов местного самоуправления, не относящиеся к числу должностных лиц, несут уголовную ответственность по статьям настоящей главы в случаях, специально предусмотренных соответствующими статьями.

Статья 290. Получение взятки

1. 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 за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе -

наказывается штрафом в размере от двадцатипятикратной до пятидесятикратной суммы взятки 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 штрафом в размере двадцатикратной суммы взятки.

2. Получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации взятки в значительном размере -

наказывается штрафом 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 тридцатикратной суммы взятки.

3. Получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации взятки за незаконные действия (бездействие) -

наказывается штрафом в размере от сорокакратной до семидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет со штрафом в размере сорокакратной суммы взятки.

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 шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок от пяти до десяти лет со штрафом в размере пятидесятикратной суммы взятки.

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 семидесятикратной до девяностократной суммы взятки либо лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет и со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки.

6. Деяния, предусмотренные частями первой, третьей, четвертой и пунктами "а" и "б" части пятой настоящей статьи, совершенные в особо крупном размере, -

наказываются штрафом в размере от восьмидесятикратной до стократной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок от восьми до пятнадцати лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

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 и 291.1 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 -

наказывается штрафом в размере от пятнадцатикратной до тридцатикратной суммы взятки, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на срок до двух лет со штрафом в размере десятикратной суммы взятки.

2. Дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника в значительном размере -

наказывается штрафом в размере от двадцатикратной до сорокакратной суммы взятки либо лишением свободы на срок до трех лет со штрафом в размере пятнадцатикратной суммы взятки.

3. Дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника за совершение заведомо незаконных действий (бездействие) -

наказывается штрафом в размере от тридцатикратной до шестидесятикратной суммы взятки либо лишением свободы на срок до восьми лет со штрафом в размере тридцатикратной суммы взятки.

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 шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок от пяти до десяти лет со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки.

5. Деяния, предусмотренные частями первой - четвертой настоящей статьи, совершенные в особо крупном размере, -

наказываются штрафом в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки либо лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

Примечание. Лицо, давшее взятку, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица, либо лицо после совершения преступления добровольно сообщило о даче взятки органу, имеющему право возбудить уголовное дело.

Статья 291.1. Посредничество во взяточничестве

1. Посредничество во взяточничестве, то есть непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное способствование взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки в значительном размере, -

наказывается штрафом в размере от двадцатикратной до сорокакратной суммы взятки 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 двадцатикратной суммы взятки.

2. Посредничество во взяточничестве за совершение заведомо незаконных действий (бездействие) либо лицом с использованием своего служебного положения -

наказывается штрафом 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 от трех до семи лет со штрафом в размере тридцатикратной суммы взятки.

3. Посредничество во взяточничестве, совершенное:

а) группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) в крупном размере, -

наказывается штрафом в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки.

4. Посредничество во взяточничестве, совершенное в особо крупном размере, -

наказывается штрафом в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

5. Обещание или предложение посредничества во взяточничестве -

наказывается штрафом в размере от пятнадцатикратной до семидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или штрафом в размере от двадцати пяти тысяч до пятисот миллионов рублей с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок до семи лет со штрафом в размере от десятикратной до шестидесятикратной суммы взятки.

Примечание. Лицо, являющееся посредником во взяточничестве, освобождается от уголовной ответственности, если оно после совершения преступления активно способствовало раскрытию и (или) пресечению преступления и добровольно сообщило органу, имеющему право возбудить уголовное дело, о посредничестве во взяточничестве.

Статья 292. Служебный подлог

1. Служебный подлог, то есть внесение должностным лицом, а также государственным служащим или служащим органа местного самоуправления, 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 либо коммерческого подкупа

Провокация взятки либо коммерческого подкупа, то есть попытка передачи должностному лицу либо лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческих или иных организациях, без его согласия денег, ценных бумаг, иного имущества или оказания ему услуг имущественного характера в целях искусственного создания доказательств совершения преступления либо 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.

В связи с вопросами, возникающими у судов при рассмотрении уголовных дел о взяточничестве (статьи 290, 291 и 291.1 УК РФ) и об иных связанных с ним преступлениях, в том числе коррупционных (в частности, предусмотренных статьями 159, 160, 204, 292, 304 УК РФ), и в целях обеспечения единства судебной практики Пленумом Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 9, 14 Федерального конституционного закона от 7 февраля 2011 года № 1-ФКЗ "О судах общей юрисдикции в Российской Федерации", были даны разъяснения о применении положений законодательства о взяточничестве и об иных коррупционных преступлениях [2].

В соответствии со статьей 151 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации предварительное следствие производится:

- следователями Следственного комитета Российской Федерации - по уголовным делам о преступлениях, предусмотренных статьями 201 ("Злоупотребление полномочиями"), 204 ("Коммерческий подкуп"), 285 ("Злоупотребление должностными полномочиями"), 290 ("Получение взятки"), 291 ("Дача взятки"), 291.1 ("Посредничество во взяточничестве"), 292 ("Служебный подлог"), 304 ("Провокация взятки либо коммерческого подкупа") УК РФ;

- следователями органов внутренних дел Российской Федерации - по уголовным делам о преступлениях, предусмотренных статьями 159 ("Мошенничество") частями 2-4, 159.4 ("Мошенничество в сфере предпринимательской деятельности") частями 2 и 3, 201 ("Злоупотребление полномочиями"), 304 ("Провокация взятки либо коммерческого подкупа") УК РФ.

Кроме этого, частью 5 статьи 151 УК РФ устанавливается, что предварительное следствие по уголовным делам о преступлениях, предусмотренных статьями 159 ("Мошенничество") частями 2-4, 159.4 ("Мошенничество в сфере предпринимательской деятельности") частями 2 и 3, 201 ("Злоупотребление полномочиями"), может производиться также следователями органа, выявившего эти преступления.

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца допущена опечатка. Вместо слов "частью 5 статьи 151 УК РФ" следует читать "частью 5 статьи 151 УПК РФ"

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 должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного 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 ими 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:

- 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 корпорациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации;

- лица, занимающие должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами и федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий государственных органов;

- лица, занимающие должности, устанавливаемые конституциями или уставами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов.

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.

- лицо, выполняющее функции единоличного исполнительного органа, члена совета директоров или иного коллегиального исполнительного органа, а также лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в этих организациях.

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 международной 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.

В Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2012 года, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 10 апреля 2013 г. (далее - Обзор), даны разъяснения по вопросу возможности привлечения юридического лица к административной ответственности за совершение административного правонарушения,

предусмотренного статьей 19.28 КоАП РФ, до вступления в законную силу обвинительного приговора в отношении физического лица, действовавшего от его имени или в его интересах, а также в случае отказа должностного лица принять деньги, ценные бумаги, иное имущество, предлагаемые от имени или в интересах юридического лица за совершение им в интересах данного юридического лица действия (бездействие), связанного с занимаемым этим должностным лицом служебным положением.

По итогам анализа положений статьи 19.28 КоАП РФ и статьи 14 Федерального закона от № 273-ФЗ Верховный Суд Российской Федерации в названном Обзоре пришел к выводу, что действующее законодательство не исключает возможность одновременного возбуждения уголовного дела в отношении физического лица (например, по статья 291 УК РФ - дача взятки) и дела об административном правонарушении в отношении юридического лица по статье 19.28 КоАП РФ (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), в интересах которого действовало это физическое лицо.

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.

В Обзоре [3] рассмотрен вопрос образует ли объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.29 КоАП РФ, несоблюдение работодателем или заказчиком работ (услуг) обязанности сообщить о заключении трудового договора, а также гражданско-правового договора с бывшим государственным гражданским или муниципальным служащим.

Так, в частности, в Обзоре отмечено, что названные требования антикоррупционного законодательства, исходя из положений пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона № 273-ФЗ", распространяются на лиц, замещавших должности федеральной государственной службы, включенные в раздел I или раздел II Перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 557, либо в перечень должностей, утвержденный руководителем федерального государственного органа в соответствии с разделом III названного перечня. Перечни должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, предусмотренные статьей 12 Федерального закона № 273-ФЗ, утверждаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925).

В свою очередь, на работодателе согласно части 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ лежит обязанность при заключении с такими лицами указанных выше договоров на протяжении двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы сообщать в десятидневный срок о заключении договоров представителю нанимателя (работодателю)

государственного или муниципального служащего по последнему месту их службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом статьей 12 Федерального закона № 273-ФЗ не ставит обязанность работодателя сообщить о заключении названных выше договоров в зависимость от того, замещал ли бывший государственный гражданский или муниципальный служащий должность, включающую функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией. Критерием необходимости сообщать представителю нанимателя (работодателю) о приеме на работу вышеуказанного гражданина является включение ранее замещаемой гражданином должности в соответствующий перечень.

Таким образом, несоблюдение работодателем (заказчиком работ, услуг) обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, в отношении бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего должность, включенную в указанные выше перечни, образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.29 КоАП, независимо от того, входили ли в должностные обязанности государственного или муниципального служащего функции государственного, муниципального (административного) управления организацией, заключившей с ним трудовой договор (независимо от размера оплаты труда) и (или) гражданско-правовой договор (договоры), стоимость выполнения работ (оказание услуг) по которому (которым) в течение месяца превышает сто тысяч рублей.

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)

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.

Для отельных категорий работников, занимающих должности в государственных корпорациях, Пенсионном фонде Российской Федерации, Фонде 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, трудовым законодательством и включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, установлены особенности привлечения к дисциплинарной ответственности.

За невыполнение требований и (или) нарушение запретов, установленных Федеральным законом № 273-ФЗ, трудовой договор с вышеуказанной категорией работников может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ. Указанное положение применяется в случаях:

1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

2) непредставления либо представления неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (своих, супруга (супруги), несовершеннолетних детей).

С 19 мая 2013 г. расширен перечень требований, за нарушение которых трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ (статья 11 Федерального закона от 7 мая 2013 г. № 102-ФЗ). Теперь работники, занимающие определенные должности, подлежат увольнению, если они (их супруги, несовершеннолетние дети):

- имеют счета (вклады) в иностранных банках, расположенных за пределами Российской Федерации;

- хранят наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами Российской Федерации;

- владеют и (или) пользуются иностранными финансовыми инструментами.

Приведенные нормы действуют в отношении следующих лиц:

- работников государственных корпораций (компаний), занимающих должности, назначение на которые осуществляет Президент Российской Федерации или Правительство Российской Федерации (подпункт "ж" пункта 1 части 1 статьи 7.1, пункт 2 части 1 статьи 7.1, часть 3 статьи 7.1 Федерального закона № 273-ФЗ, статья 349.1 ТК РФ);

- работников Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования и иных созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов организаций, если эти работники занимают должности, назначение на которые осуществляет Президент Российской Федерации или Правительство Российской Федерации (подпункт "ж" пункта 1 части 1 статьи 7.1, пункт 2 части 1 статьи 7.1, часть 3 статьи 7.1 Федерального закона № 273-ФЗ, статья 349.2 ТК РФ).

---

[1] Положения нормативных правовых актов приведены по состоянию на 7 октября 2013 г.

[2] Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 9 июля 2013 г. № 24 "О судебной практике по делам о взяточничестве и об иных коррупционных преступлениях"

[3] Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2012 года (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 10 апреля 2013 г.)

Приложение 2

Международные соглашения по вопросам противодействия коррупции в коммерческих организациях и методические материалы международных организаций

Конвенция против коррупции Организации Объединенных Наций (United Nations Convention against corruption)

Конвенция против коррупции Организации Объединенных Наций была принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 31 октября 2003 года. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию ООН против коррупции (далее в данном разделе - Конвенция) в 2006 году (8 марта 2006 года был принят Федеральный закон № 40-ФЗ "О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции).

Конвенция ООН является одним из самых разносторонних и всеобъемлющих

международных соглашений, посвященных вопросам противодействия коррупции, в том числе посредством налаживания соответствующих механизмов международного сотрудничества. Ряд положений Конвенции касаются противодействия коррупции в коммерческих организациях, а также подкупа иностранных должностных лиц. Среди этих положений следует выделить следующие сферы регулирования:

- признание определенных действий в качестве уголовно наказуемых преступлений;
- принятие мер по противодействию коррупционным преступлениям в частном секторе;
- установление ответственности юридических лиц за совершение коррупционных преступлений.

Признание определенных действий в качестве уголовно наказуемых преступлений

Статьи 15 и 16 Конвенции требуют признания подкупа национальных публичных должностных лиц и иностранных публичных должностных лиц, должностных лиц публичных международных организаций в качестве уголовно наказуемых преступлений. Статья 21 Конвенции предусматривает криминализацию подкупа в частном секторе, то есть признание в качестве уголовно наказуемых следующие деяния, совершаемые умышленно в ходе экономической, финансовой или коммерческой деятельности:

- обещание, предложение или предоставление, лично или через посредников, какого-либо неправомерного преимущества любому лицу, которое руководит работой организации частного сектора или работает в любом качестве в такой организации, для самого такого лица или другого лица, с тем чтобы это лицо совершило, в нарушение своих обязанностей, какое-либо действие или бездействие;
- вымогательство или принятие, лично или через посредников, какого-либо неправомерного преимущества любым лицом, которое руководит работой организации частного сектора или работает в любом качестве в такой организации, для самого такого лица или другого лица, с тем чтобы это лицо совершило, в нарушение своих обязанностей, какое-либо действие или бездействие.

Следует иметь в виду, что понятие подкупа в частном секторе, предусмотренное Конвенцией, значительно отличается от понятия, используемого в российском законодательстве, в частности, в Уголовном кодексе Российской Федерации (далее - УК РФ). Например, понятие коммерческого подкупа, установленное статьей 204 УК РФ, относится только к лицам, выполняющим управленческие функции в коммерческой организации, а понятие, используемое в Конвенции - ко всем сотрудникам организации.

Статья 22 Конвенции требует от государств-участников признания в качестве уголовно наказуемого преступления хищение имущества в частном секторе.

Принятие мер по противодействию коррупционным преступлениям в частном секторе

Противодействию коррупции в частном секторе экономики государства-участника посвящена статья 12 Конвенции. Общей обязанностью государства-участника является принятие мер по предупреждению коррупции в частном секторе, усилению стандартов бухгалтерского учета и аудита в частном секторе, установлению эффективных, соразмерных и оказывающих сдерживающее воздействие гражданско-правовых, административных или уголовных санкций за несоблюдение таких мер. Конвенция предусматривает перечень мер, которые могут быть предприняты государством-участником для достижения указанных целей. Данный перечень не является исчерпывающим (закрытым) и включает следующие меры:

- содействие сотрудничеству между правоохранительными органами и частными организациями;
- содействие разработке стандартов и процедур, предназначенных для обеспечения добросовестности в работе частных организаций (в том числе соответствующих кодексов поведения);
- содействие прозрачности в деятельности частных организаций, в том числе принятие мер

по идентификации юридических и физических лиц, причастных к созданию корпоративных организаций и управлению ими;

- предупреждение злоупотреблений процедурами, регулирующими деятельность частных организаций, в том числе процедурами, касающимися субсидий и лицензий, предоставляемых государственными органами для осуществления коммерческой деятельности;

- предупреждение возникновения конфликта интересов посредством установления ограничений на трудоустройство для бывших публичных должностных лиц;

- обеспечение наличия в частных организациях достаточных механизмов внутреннего аудиторского контроля, обеспечение проведения аудита и процедур сертификации в отношении счетов и финансовой отчетности частных организаций.

Отдельно в Конвенции оговаривается необходимость принятия государством-участником мер, касающихся регулирования ведения бухгалтерского учета, предоставления финансовой отчетности, стандартов бухгалтерского учета и аудита. Такие меры должны быть направлены на запрещение действий, осуществляемых в целях совершения коррупционных преступлений (создания неофициальной отчетности, проведения неучтенных или неправильно идентифицированных операций, учета несуществующих расходов и т.д.).

Помимо этого устанавливается обязанность государства-участника отказывать в освобождении от налогообложения расходов, представляющих собой взятки национальным или иностранным публичным должностным лицам, а также иных расходов, связанных с совершением коррупционных правонарушений.

Установление ответственности юридических лиц за совершение коррупционных преступлений

Статья 26 Конвенции предусматривает обязанность государств-участников по принятию мер, направленных на установление ответственности юридических лиц за участие в коррупционных преступлениях. Такая ответственность может быть уголовной, гражданско-правовой или административной. Она не должна наносить ущерба уголовной ответственности физических лиц, совершивших преступление. Уголовные и не уголовные санкции, применяемые в отношении юридических лиц, должны быть эффективными, соразмерными и производить сдерживающий эффект.

Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию Совета Европы (Criminal law convention on corruption)

Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию Совета Европы была принята 27 января 1999 года и ратифицирована Российской Федерацией в 2006 году (Федеральным законом от 25 июня 2006 года № 125-ФЗ "О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию). Отдельные положения Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию (далее в данном разделе - Конвенция) касаются противодействия коррупции в частном секторе экономики государств-участников. Среди этих положений следует выделить следующие сферы регулирования:

- признание определенных действий в качестве преступлений;

- установление ответственности юридических лиц за совершение коррупционных правонарушений.

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца допущена опечатка. Дату названного Федерального закона следует читать как "25 июля 2006 года"

Признание определенных действий в качестве преступлений

Статьи 7 и 8 Конвенции требуют от государств-участников признания в качестве уголовных

правонарушений активного и пассивного подкупа в частном секторе. Статья 14 Конвенции предусматривает обязанность государств-участников признать в качестве правонарушений, подлежащих уголовному или иному наказанию, определенные действия в сфере бухгалтерского учета, направленные на совершение, сокрытие или представление в ложном свете коррупционных правонарушений.

Установление ответственности юридических лиц за совершение коррупционных правонарушений

Общей обязанностью государств-участников является принятие мер, необходимых для обеспечения того, чтобы юридические лица могли быть привлечены к ответственности в связи с совершением таких уголовных правонарушений, как активный подкуп, злоупотребление влиянием в корыстных целях и отмывание доходов, совершенных в их интересах каким-либо физическим лицом, действующим в своем личном качестве или в составе органа юридического лица и занимавшим руководящую должность в юридическом лице, в процессе:

- выполнения представительских функций от имени юридического лица;
- осуществления права на принятие решений от имени юридического лица;
- осуществления контрольных функций в рамках юридического лица;
- в связи с участием такого физического лица в перечисленных выше правонарушениях в качестве соучастника или подстрекателя.

Помимо этого государства-участники должны принять меры для обеспечения ответственности юридических лиц за попустительство совершению коррупционных правонарушений.

Уголовные и не уголовные санкции, применяемые в отношении юридических лиц, должны быть эффективными, соразмерными и производить сдерживающий эффект. Ответственность юридических лиц не должна исключать возможности уголовного преследования физических лиц, совершивших, подстрекавших к совершению или участвовавших в совершении уголовных правонарушений, перечисленных выше.

Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок Организации экономического сотрудничества и развития (OECD Convention on combating bribery of foreign public officials in international business transactions)

Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок (далее в данном разделе - Конвенция) была разработана Организацией экономического сотрудничества и развития и подписана рядом стран в 1997 году. Россия ратифицировала Конвенцию в 2012 году (1 февраля 2012 года был принят Федеральный закон № 3-ФЗ "О присоединении Российской Федерации к Конвенции по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок").

Конвенция направлена на противодействие подкупу иностранных должностных лиц путем стимулирования стран-участниц к внедрению определенных мер ответственности за совершение такого правонарушения физическими или юридическими лицами.

Под подкупом иностранного должностного лица в Конвенции понимается:

- умышленное предложение, обещание или предоставление любым лицом прямо или через посредников любых ненадлежащих материальных или иных преимуществ иностранному должностному лицу, в пользу такого должностного лица или третьего лица с тем, чтобы это должностное лицо совершило действие или бездействие при выполнении своих должностных обязанностей для приобретения или сохранения деловых отношений или иного недолжного преимущества в связи с осуществлением международной коммерческой деятельности;
- соучастие, включая подстрекательство, содействие и пособничество, или санкционирование действий по подкупу иностранного должностного лица.

Термин "иностранное должностное лицо" в Конвенции означает любое лицо, занимающее назначаемую или выборную законодательную, административную или судебную должность в зарубежном государстве; любое лицо, осуществляющее публичные функции для зарубежного государства, включая государственное ведомство или предприятие; любое должностное лицо или представитель публичной международной организации. Понятие "зарубежное государство" при этом включает все уровни и подразделения системы управления от центрального до местного. Действие или бездействие при выполнении должностных обязанностей включает любое использование должностной позиции, вне зависимости от того, совершается ли оно в рамках полномочий должностного лица или нет.

За совершение подкупа иностранного должностного лица Конвенция предусматривает внедрение различных мер ответственности как для физических, так и для юридических лиц. В отношении юридических лиц Конвенция поддерживает введение уголовной ответственности или иных соразмерных санкций не уголовного характера, например, финансовые санкции, в случае, если правовая система страны-участницы не предусматривает введения уголовной ответственности для юридических лиц. Для физических лиц, помимо иных санкций, предусматривается наказание в виде лишения свободы. Конвенция также предусматривает изъятие (конфискацию) суммы взятки или доходов от подкупа иностранного должностного лица или наложение эквивалентных финансовых санкций.

Юрисдикция государства, применяющего указанные санкции в отношении нарушителей, носит двойственный характер. С одной стороны, под юрисдикцию страны-участницы могут попадать действия по подкупу иностранных должностных лиц, полностью или частично совершаемые на ее территории. С другой стороны, под юрисдикцию страны-участницы могут попадать нарушения, совершаемые за пределами ее территории, если нарушителем является ее гражданин. Конвенция стимулирует государства к установлению юрисдикции обоих видов.

Помимо этого Конвенция устанавливает для стран-участниц определенные обязательства в сфере бухгалтерского учета. Страны-участницы должны предпринимать меры, направленные на запрещение ведения счетов, не отражаемых в бухгалтерской отчетности, ведения "двойной бухгалтерии" или неадекватно определяемых сделок, записи несуществующих расходов, записи обязательств с неправильной идентификацией их объекта, также как использование фальшивых документов в целях подкупа иностранных должностных лиц или сокрытия такого подкупа. Указанные нарушения или фальсификация документов должны подлежать гражданско-правовым, административным или уголовным наказаниям.

Конвенция регулирует ряд иных вопросов, связанных с противодействием подкупу иностранных должностных лиц. В частности, Конвенция предусматривает обязательства стран по оказанию друг другу взаимной правовой помощи в целях проведения уголовных расследований и судебного преследования, производства не уголовного характера в отношении преступлений, попадающих под действие Конвенции. Также Конвенция предусматривает отнесение подкупа иностранных должностных лиц к преступлениям, по которым может быть осуществлена экстрадиция.

Отдельным направлением работы по противодействию подкупа иностранных должностных лиц является принятие и применение национальных нормативных правовых актов, устанавливающих меры ответственности за совершение данного преступления в отношении своих граждан или зарегистрированных на их территории юридических лиц. Ключевой особенностью таких нормативных правовых актов является их экстерриториальное действие: юрисдикция государства может распространяться на преступления, которые были совершены за пределами его территории. Наиболее известными в данной области являются соответствующие законы США и Великобритании.

Руководство по лучшим практикам в сфере механизмов внутреннего контроля, этики и соблюдения требований (Good practice guidance on internal controls, ethics, and compliance)

В развитие Конвенции Советом ОЭСР был принят ряд рекомендаций, в частности

Рекомендация Совета ОЭСР по продолжению борьбы с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок (Recommendation of the Council for further combating bribery of foreign public officials in international business transactions). Одной из составных частей этой рекомендации является Руководство по лучшим практикам в сфере механизмов внутреннего контроля, этики и соблюдения требований (далее - Руководство). Руководство предназначено для применения в первую очередь частными компаниями. При этом согласно требованиям указанной Рекомендации государствам-участникам следует поощрять компании к разработке и принятию программ и мероприятий по внедрению адекватных механизмов внутреннего контроля, этики и соблюдения требований в соответствии с представленным Руководством.

Руководство предназначено для содействия частным компаниям в разработке и обеспечении эффективности программ и мер по внедрению механизмов внутреннего контроля, этики и соблюдения требований в целях предотвращения и выявления случаев подкупа иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок. Общим требованием Руководства является разработка таких программ и мер, которые учитывают коррупционные риски, существующие в деятельности организации. Помимо этого Руководство предусматривает 12 лучших практик, которые компаниям следует принять во внимание:

- сильная и явная поддержка со стороны руководящего звена компании;
- ясно сформулированная и явная корпоративная политика, запрещающая подкуп иностранных должностных лиц;
- обязанность сотрудников на всех управленческих уровнях соблюдать данный запрет и связанные с ним программы и меры по внедрению механизмов внутреннего контроля, этики и соблюдения требований;
- надзор за соблюдением таких программ и мер является обязанностью руководящих должностных лиц, обладающих соответствующим уровнем независимости от руководства компании, ресурсами и полномочиями;
- программы и меры по этике и соблюдению требований применяются ко всем руководителям, должностным лицам и сотрудникам компании, подконтрольным ей организациям в таких сферах, как подарки, благотворительность, развлечения, расходы и т.п.;
- программы и меры по этике и соблюдению требований применяются и включаются в контрактные соглашения с третьими сторонами;
- наличие системы финансовых и отчетных процедур, направленных на обеспечение надлежащего ведения бухгалтерских книг, записей и счетов;
- обеспечение коммуникации и обучения для работников на всех уровнях компании по вопросам этики и соблюдения требований;
- наличие мер, направленных на поощрение и поддержку соблюдения программ и мер по этике и соблюдению требований компании, на всех уровнях;
- наличие дисциплинарных процедур в отношении нарушения законов о подкупе иностранных должностных лиц, программ и мер по этике и соблюдению требований компании;
- наличие механизмов консультирования, конфиденциального приема сообщений о нарушении законов или профессиональных стандартов, защиты лиц, сделавших такое сообщение, и принятие адекватных мер в ответ на такие сообщения;
- периодический пересмотр программ и мер по этике и соблюдению требований.

Согласно Руководству содействие частным компаниям в разработке программ и мер по внедрению механизмов внутреннего контроля, этики и соблюдения требований могут оказывать деловые организации и профессиональные ассоциации. Такая поддержка может осуществляться, например, в форме распространения информации по вопросам противодействия подкупу иностранных должностных лиц, организации обучения и консультирования.

Методические материалы международных организаций

В целях эффективной реализации положений международных соглашений, которые

направлены на противодействие коррупции в частном секторе, ряд международных организаций, включая Управление ООН по наркотикам и преступности (УНП ООН), Организацию экономического сотрудничества и развития, Всемирный банк, Международную торговую палату, уделяют значительное внимание разработке соответствующих методических материалов. Эти методические материалы могут быть весьма полезны при разработке антикоррупционной политики в российских организациях.

В частности, рекомендуется обратить внимание на следующие материалы:

1. Глобальный договор ООН и УНП ООН. Борьба с коррупцией: электронная обучающая программа - http://www.thefightagainstcorruption.org/certificate/.

2. Международная торговая палата (2013) Обучение в сфере этики и комплаенс: руководство, написанное практиками для практиков (на англ. языке) - http://www.iccbooks.com/Product/ProductInfo.aspx?id=698.

3. ОЭСР, УНП ООН, Всемирный банк (2013) Пособие по противодействию коррупции и внедрению процедур комплаенс для бизнеса (на англ. языке) - http://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf.

4. УНП ООН (2013) Программа антикоррупционных этических норм и обеспечения соблюдения антикоррупционных требований для деловых предприятий: практическое руководство - https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-86791_Ebook.pdf.

Приложение 3

Нормативные правовые акты зарубежных государств по вопросам противодействия коррупции, имеющие экстерриториальное действие

Нормативные правовые акты ряда зарубежных государств, посвященные противодействию коррупции, имеют экстерриториальное действие. Это означает, что санкции за совершение коррупционных правонарушений могут быть применены государством за преступление, совершенное вне его пределов, при условии, что лицо, совершившее преступление, имеет с государством определенную, юридически закрепленную связь. Наиболее очевидно экстерриториальность проявляется в отношении подкупа иностранных должностных лиц.

Нормативные правовые акты зарубежных государств, имеющие экстерриториальное действие, следует учитывать, прежде всего компаниям, действующим в России, которые имеют определенную юридическую связь с этими зарубежными государствами (например учреждены и (или) зарегистрированы в этих государствах), а также российским и зарубежным компаниям, хотя бы частично осуществляющим свою деятельность в этих зарубежных государствах (например, размещающим ценные бумаги на биржах этих государств).

Несоблюдение организациями, работающими на российских рынках, и их сотрудниками положений нормативных правовых актов зарубежных государств, имеющих экстерриториальное действие, в ряде случаев связано с существенным риском применения к организациям и их сотрудникам весьма чувствительных санкций, в том числе значительных штрафов.

На сегодняшний день наиболее известными нормативными правовыми актами зарубежных государств по вопросам противодействия коррупции, имеющими экстерриториальное действие, являются Закон США "О коррупционных практиках за рубежом" и Закон Великобритании "О борьбе со взяточничеством".

Закон США "О коррупционных практиках за рубежом"

Данный закон распространяется на три категории субъектов:

- эмитентов, имеющих ценные бумаги или представляющие отчетность в соответствии с Законом США о ценных бумагах и биржах от 1934 г., в том числе любых должностных лиц, директоров, работников или представителей такого эмитента или акционера, действующего от имени эмитента;

- отечественные предприятия США, за исключением указанных выше эмитентов, и на должностных лиц, директоров, работников или представителей такого отечественного предприятия или акционера, действующего от имени отечественного предприятия;

- иных лиц [1], за исключением указанных выше эмитентов и отечественных предприятий, в том числе должностных лиц, директоров, работников или представителей такого лица или акционера, выступающего от имени такого лица, при нахождении на территории США.

В целом закон признает противоправным использование почты или других средств или инструментов трансграничной торговли [2] в коррупционных целях в поддержку предложения, выплаты, обещания произвести выплату или разрешения на передачу денег, предложений, подарка, обещания предоставить или разрешения на предоставление чего-либо, имеющего ценность:

- иностранному должностному лицу;

- иностранной политической партии или ее должностному лицу или кандидату на иностранный государственный пост;

- лицу, которое осведомлено о том, что все или часть этих денег или имеющие ценность вещи будут предложены, переданы или обещаны, прямо или опосредованно, иностранному должностному лицу, иностранной политической партии или ее должностному лицу или кандидату на иностранный государственный пост;

в целях:

- оказать влияние на действие или решение иностранного должностного лица, иностранной политической партии, должностного лица иностранной политической партии или кандидата на иностранный государственный пост в его (ее) официальном статусе, склонить к совершению действия или бездействия в нарушение его (ее) официальных обязанностей или обеспечить ненадлежащее преимущество, или

- склонить иностранное должностное лицо, иностранную политическую партию, должностное лицо иностранной политической партии или кандидата на иностранный государственный пост к использованию влияния на иностранное правительство или его органы для оказания воздействия или влияния на действие или решение иностранного правительства или его органов;

для оказания содействия в приобретении или сохранении деловых отношений в интересах какого-либо лица или с каким-либо лицом или предоставления какому-либо лицу возможности вести деловые отношения.

Под иностранным должностным лицом при этом понимается должностное лицо или работник иностранного правительства или его департамента, агентства или органа власти или общественной международной организации или лицо, действующее в официальном качестве в интересах или от имени такого правительства, департамента, агентства или органа власти или в интересах или от имени такой общественной международной организации.

В связи с запретом, предусмотренным для эмитентов и отечественных предприятий, закон также устанавливает требование признания противоправными коррупционных действий, совершенных за пределами территории США в указанных выше целях, вне зависимости от использования почты или иных средств или инструментов трансграничной торговли.

В качестве наказания за совершение указанных коррупционных правонарушений закон устанавливает следующие меры ответственности:

- Эмитенты подлежат штрафу в размере до 2 млн. долл. и гражданско-правовому взысканию в размере до 10 тыс. долл. Должностное лицо, директор, работник или представитель эмитента или акционер, действующий от лица эмитента, совершившее нарушение преднамеренно, подлежит штрафу в размере до 100 тыс. долл. или тюремному заключению сроком до 5 лет (или тому и другому наказанию одновременно). Должностное лицо, директор, работник или представитель эмитента или акционер, действующий от имени эмитента, подлежит гражданско-правовому взысканию в размере до 10 тыс. долл.

- Отечественные предприятия, не являющиеся физическими лицами, подлежат штрафу в размере до 2 млн. долл. и гражданско-правовому взысканию в размере до 10 тыс. долл. Физическое лицо, являющееся должностным лицом, директором, работником или представителем

отечественного предприятия или акционером, действующим от имени отечественного предприятия, совершившее нарушение преднамеренно, подлежит штрафу в размере до 100 тыс. долл. или тюремному заключению сроком до 5 лет (или тому и другому наказанию одновременно). Физическое лицо, являющееся должностным лицом, директором, работником или представителем отечественного предприятия или акционером, действующим от имени отечественного предприятия, подлежит гражданско-правовому взысканию в размере до 10 тыс. долл.

- Юридическое лицо подлежит штрафу в размере до 2 млн. долл. Юридическое лицо также подлежит гражданско-правовому взысканию в размере до 10 тыс. долл. Физическое лицо, преднамеренно совершившее нарушение, подлежит штрафу в размере до 100 тыс. долл. или тюремному заключению сроком до 5 лет (или тому и другому наказанию одновременно). Физическое лицо, совершившее нарушение, подлежит гражданско-правовому взысканию в размере до 10 тыс. долл.

Помимо этого указанный закон устанавливает ряд норм, касающихся бухгалтерского учета эмитентов ценных бумаг и направленных на обеспечение его прозрачности и осуществление должного контроля. В частности, каждый эмитент, имеющий класс ценных бумаг, зарегистрированных в соответствии с параграфом 78l, и каждый эмитент, обязанный предоставлять отчетность в соответствии с параграфом 78o(d) раздела 15 Кодекса США, должны:

- создавать и хранить бухгалтерские книги, записи и счета, которые в разумной степени детализации точно и честно отражают сделки и размещение активов эмитента; и

- разрабатывать и поддерживать систему внутреннего бухгалтерского контроля, достаточную для обеспечения обоснованной убежденности в том, что:

- сделки осуществляются с общего или специального разрешения руководства;

- сделки документируются так, чтобы (1) было возможно подготовить финансовую отчетность в соответствии с общепринятыми принципами бухгалтерского учета или иными критериями, применимыми к такой отчетности, и (2) обеспечивать учет активов;

- доступ к активам разрешен только в соответствии с общего или специального разрешения руководства; и

- документируемый учет активов сравнивается с имеющимися активами через разумные интервалы времени, и соответствующие действия предпринимаются в случае выявления расхождений.

Закон устанавливает, что ни одно лицо не должно сознательно обходить или сознательно не реализовывать систему внутреннего бухгалтерского контроля или сознательно фальсифицировать бухгалтерские книги, записи или счета, описанные выше. За исключением этого случая уголовная ответственность за нарушение изложенных выше требований не предусмотрена.

Закон Великобритании "О борьбе со взяточничеством"

Закон Великобритании "О борьбе со взяточничеством" (далее - Закон) регулирует вопросы противодействия коррупции в целом; вопросам противодействия подкупу иностранных должностных лиц посвящена статья 6 данного Закона.

Согласно закону лицо, дающее взятку иностранному должностному лицу, виновно в преступлении, если в намерения этого лица входило намерение повлиять на иностранное должностное лицо в его качестве иностранного должностного лица. При этом данное лицо также должно намереваться приобрести или сохранить деловые отношения или преимущество в ведении деловых отношений. Лицо дает взятку иностранному должностному лицу тогда и только тогда, когда:

- оно прямо или через участие третьей стороны предлагает, обещает или дает какое-либо финансовое или иное преимущество иностранному должностному лицу или иному лицу по запросу иностранного должностного лица или с одобрения или согласия иностранного должностного лица; и

- иностранному должностному лицу не позволено и не требуется согласно применяемому к

нему статутному праву находиться под влиянием в его качестве иностранного должностного лица в связи с получением предложения, обещания или подарка.

Под иностранным должностным лицом при этом понимается лицо, которое:

- замещает законодательную, административную или судебную должность любого рода, замещаемую как по назначению, так и в результате выборов, страны или территории за пределами Соединенного Королевства (или части такой страны или территории);

- реализует публичную функцию в интересах или от имени страны или территории за пределами Соединенного Королевства (или части такой страны или территории) или для публичного агентства или публичного предприятия этой страны или территории (или ее части); или

- является должностным лицом или представителем общественной международной организации.

Под влиянием на иностранное должностное лицо в его качестве иностранного должностного лица понимается влияние на иностранное должностное лицо в отношении исполнения его функций такого должностного лица, что включает бездействие в реализации этих функций и использование должностного положения лица, в том числе вне пределов его полномочий.

Преступление считается совершенным в Англии, Уэльсе, Шотландии или Северной Ирландии, если любое действие или бездействие, составляющее часть преступления, имело место в этой части Соединенного Королевства. Вместе с тем действие Закона распространяется на случаи, когда такое действие или бездействие было совершено вне пределов Соединенного Королевства. Для этого необходимо, чтобы действие или бездействие, будь оно совершено на территории Соединенного Королевства, составляло бы часть преступления, а также чтобы лицо, его совершившее, имело тесную связь с Соединенным Королевством. Под тесной связью понимаются случаи, когда лицо является британским гражданином, гражданином британских заморских территорий, обычно проживает на территории Соединенного Королевства, является организацией, зарегистрированной в соответствии с законами любой части Соединенного Королевства, и в ряде иных случаев (статья 12).

Индивид, виновный в подкупе иностранного должностного лица, несет следующие формы ответственности (статья 11):

- при осуждении в порядке суммарного производства, подлежит заключению на срок, не превышающий 12 месяцев, или штрафу, не превышающему законодательно установленного максимума, или тому и другому наказанию одновременно;

- при осуждении за преступление, вмененное по обвинительному акту, подлежит лишению свободы на срок, не превышающий 10 лет, или штрафу или тому и другому наказанию одновременно.

Иное лицо, виновное в подкупе иностранного должностного лица, подлежит:

- при осуждении в порядке суммарного производства, штрафу, не превышающему законодательно установленного максимума;

- при осуждении за преступление, вмененное по обвинительному акту, штрафу.

Статья 14 Закона регламентирует случаи, когда взяточничество, в том числе подкуп иностранного должностного лица, осуществляется корпорацией или шотландским партнерством. В случае, если будет доказано, что преступление было совершено с согласия или молчаливого согласия (попустительства) высшего должностного лица корпорации или шотландского партнерства или лица, претендующего на этот статус, это лицо признается виновным в преступлении и подлежит судебному преследованию и соответствующему наказанию. Если преступление имело место вне территории Соединенного Королевства, то высшее должностное лицо или лицо, претендующее на такой статус, должно иметь тесную связь с Соединенным Королевством.

Статьи 7-9 Закона регулируют случаи, когда коммерческой организации не удается предотвратить взяточничество, осуществляемое в ее интересах или от ее имени. Одним из частных случаев применения этой статьи является подкуп иностранного должностного лица. Коммерческая организация признается виновной в преступлении, если какое-либо лицо, ассоциированное с этой организацией, осуществляет подкуп другого лица с намерением приобрести или сохранить деловые

отношения или преимущество в ведении деловых отношений для коммерческой организации.

Под коммерческой организацией в данном случае понимается:

- организация, зарегистрированная в соответствии с законом любой части Соединенного Королевства, осуществляющая предпринимательскую деятельность;
- любая другая корпорация, осуществляющая предпринимательскую деятельность (полностью или частично) на территории Соединенного Королевства;
- партнерство, образованное в соответствии с законом любой части Соединенного Королевства, осуществляющее предпринимательскую деятельность;
- любое другое партнерство, осуществляющее предпринимательскую деятельность (полностью или частично) на территории Соединенного Королевства.

Под ассоциированным лицом при этом понимается лицо, оказывающее услуги в интересах или от лица организации. Это, например, может быть работник организации, ее представитель или дочерняя компания.

Защитой для коммерческой организации может служить доказательство того факта, что данная организация имела адекватные процедуры, нацеленные на предотвращение неправомерного поведения лиц, ассоциированных с организацией. В случае, если коммерческая организация признается виновной в неспособности предотвратить взяточничество, осуществляемое в ее интересах или от ее имени, она подлежит, штрафу (при осуждении за преступление, вмененное по обвинительному акту).

---

[1] В данном случае под лицом понимается любое физическое лицо, не являющееся гражданином США, или корпорация, товарищество, ассоциация, акционерное общество, деловой траст, организация без прав юридического лица или индивидуальное частное предприятие, учрежденные в соответствии с законом зарубежного государства, или их подразделения.

[2] А для третьей категории субъектов, попадающих под действие закона, также любых других действий.

Приложение 4

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с

которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приложение 5

Типовая декларация конфликта интересов

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется его непосредственным начальником. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке начальником в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников организации, Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов и Положением "Подарки и знаки делового гостеприимства".

_____
(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с ..... по _____.

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

Внешние интересы или активы

1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1. В активах организации?

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры?

1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации?

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

2. Если ответ на один из вопросов является "ДА", то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа организации, уполномоченного разрешать конфликты интересов, или менеджера, которому были делегированы соответствующие полномочия?

3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией?

3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организации, или ведет с ней переговоры?

3.3. В компании-конкуренте организации?

3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?

Личные интересы и честное ведение бизнеса

5. Участвовали ли Вы в какой либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?

7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией?

Взаимоотношения с государственными служащими

8. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации?

Инсайдерская информация

9. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об организации: (1) которая

могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна; (2) с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг организации на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц?

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие организации и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации во время исполнении своих обязанностей?

11. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?

Ресурсы организации

12. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?

13. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации?

Равные права работников

14. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?

15. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

16. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Подарки и деловое гостеприимство

17. Нарушали ли Вы требования Положения "Подарки и знаки делового гостеприимства"?

Другие вопросы

18. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Раздел 2

Декларация о доходах

19. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за

отчетный период?

20. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО:_____

Раздел 3

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

_____
(Ф.И.О, подпись)

С участием (при необходимости):

Представитель руководителя организации
_____
(Ф.И.О., подпись)

Представитель Департамента внутреннего аудита
_____
(Ф.И.О, подпись)

Представитель службы безопасности
_____
(Ф.И.О., подпись)

Представитель юридической службы
_____
(Ф.И.О., подпись)

Представитель кадровой службы
_____
(Ф.И.О., подпись)

Решение непосредственного начальника по декларации (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в	

обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что _____	

Приложение 6

Антикоррупционная хартия российского бизнеса

Российское деловое сообщество видит свою миссию в следовании высоким стандартам ведения бизнеса, соответствующим международнопризнанным нормам, и в осуществлении ответственного партнерства с государством, направленного на рост уровня жизни граждан России, развитие экономики страны и повышение ее конкурентоспособности.

Успешной реализации поставленных задач препятствуют укоренившиеся в экономической и социальной сферах проявления коррупции, наносящие значительный ущерб развитию конкуренции и осложняющие условия ведения предпринимательской деятельности.

Мы, представители делового сообщества Российской Федерации, осознавая свою ответственность за судьбу нашей страны, понимая, что достижение успехов в предпринимательской деятельности невозможно без всеобщего консенсуса в неприятии всех форм коррупции, намерены способствовать внедрению принципов недопущения и противодействия коррупции, как при выстраивании взаимодействия с органами государственной власти, так и в корпоративных отношениях.

Мы, участники настоящей Хартии, будем всемерно содействовать тому, чтобы коррупционные действия вне зависимости от форм и способов их осуществления не только были наказаны по закону, но и сопровождались широким общественным осуждением и неприятием коррупции как опасного социального порока.

Мы едины в понимании того, что коррупция,

являясь формой незаконного приобретения выгод, преимуществ и личных благ, причиняет серьезный ущерб демократическим институтам, национальной экономике и правопорядку;

лишает общество необходимых ресурсов развития, выводя из легального оборота значительную часть национального богатства;

порождает угрозы и ограничения для стабильного и безопасного развития общества, подрывает нравственные устои и ценности, препятствует добросовестной конкуренции и устойчивому развитию;

создает условия для распространения других форм преступности, включая отмывание денежных средств, добытых преступным путем;

представляет собой не локальную проблему, а транснациональное явление, что

обусловливает исключительно важное значение международного сотрудничества в области предупреждения коррупции и борьбы с ней.

Подписывая настоящую Хартию, мы провозглашаем следующие основные принципы недопущения и противодействия коррупции, которые обязуемся соблюдать и пропагандировать.

1. Управление в компаниях на основе антикоррупционных программ.

Основным условием противодействия коррупции является внедрение в практику корпоративного управления антикоррупционных программ и иных мер антикоррупционной корпоративной политики.

В программах и других внутрикорпоративных документах четко и подробно закрепляются принципы, правила и процедуры, направленные на предотвращение коррупции во всех сферах деятельности компаний, включая нормы деловой этики, специальные управленческие процедуры, требования к обучению персонала, правила специального антикоррупционного контроля и аудита, процедуры предотвращения конфликта интересов и коммерческого подкупа, правила осуществления пожертвований, спонсорства, участия в благотворительной деятельности и т.д.

Компании разрабатывают антикоррупционные меры с учетом специфики своей деятельности и таких факторов, как размер компании, род деятельности, совокупность рисков и география деятельности компании, текущая ситуация, особенности корпоративной культуры.

Компании используют внутренние процедуры и инструменты, которые позволяют совершенствовать антикоррупционные программы, включая механизмы "обратной связи", предотвращения и разрешения конфликта интересов, рассмотрения жалоб.

2. Мониторинг и оценка реализации антикоррупционных программ.

Органы управления компаний, как единоличные, так и коллегиальные, включая советы директоров, руководят разработкой и осуществляют контроль за реализацией антикоррупционной политики компаний, определяют лиц, ответственных за ее реализацию.

При этом руководство компаний должно показывать пример ответственного поведения своим сотрудникам, оказывать необходимое содействие эффективному исполнению руководителями подразделений и другими должностными лицами требований антикоррупционных программ, обеспечивать совершенствование программ с учетом оценки результативности выполнения.

Мониторинг и оценка результатов выполнения программ осуществляется в соответствии со структурой управления, действующей в компании, с участием органов внутреннего контроля и аудита. Результаты выполнения антикоррупционных программ отражаются в социальной отчетности компаний.

3. Эффективный финансовый контроль.

Компании устанавливают и поддерживают эффективный внутренний контроль, который включает организационные механизмы проверок бухгалтерской, учетной практики, кадровой и другой деятельности, подпадающей под действие антикоррупционных программ, а также осуществляют регулярные проверки систем внутреннего контроля для обеспечения их соответствия требованиям антикоррупционных программ.

Компании следят за правильностью финансовых операций, документируя их должным образом, и не допускают, в частности, осуществления следующих действий:

- создания неофициальной (двойной) отчетности;
- проведения неучтенных или неправильно учтенных операций;
- ведения учета несуществующих расходов;
- отражения обязательств, объект которых неправильно идентифицирован;
- намеренного уничтожения бухгалтерской и иной документации ранее сроков,

предусмотренных законодательством.

4. Обучение кадров и контроль за персоналом.

На основе программ по противодействию коррупции компании обеспечивают обучение своих сотрудников и их активное вовлечение в реализацию указанных программ. Программы обучения составляются с учетом задач и должностных обязанностей обучаемых лиц и периодически пересматриваются с целью повышения эффективности программ.

Компании принимают меры к соблюдению их сотрудниками требований антикоррупционных программ и гарантируют, что ни один сотрудник компании не пострадает ни в карьерном, ни в финансовом плане, если откажется от коррупционных действий, даже если такой отказ приведет к потерям для компании. При этом применяются установленные меры взыскания за нарушение антикоррупционных правил, вплоть до увольнения виновных, при условии соблюдения трудового и корпоративного законодательства.

Результаты реализации антикоррупционных программ учитываются в кадровой политике компании.

5. Коллективные усилия и публичность антикоррупционных мер.

Компании публично объявляют о проводимой ими политике противодействия коррупции и применяют эффективные механизмы распространения информации об антикоррупционных программах внутри компании.

Компании обеспечивают условия, в которых их сотрудники и другие лица могут свободно указывать на недостатки программы и оперативно сообщать о подозрительных обстоятельствах ответственным лицам.

В обеспечение данного принципа компании создают безопасные и доступные каналы передачи информации, по которым работники компаний и другие лица могут, конфиденциально и не опасаясь наказания, указывать на недостатки программы и сообщать о подозрительных обстоятельствах.

6. Отказ от незаконного получения преимуществ.

Компании осуществляют ответственную политику по реализации своих интересов с целью укрепления позиций на рынке.

Компании разрабатывают и применяют правила контроля (в том числе нормы максимально допустимых расходов и процедуры отчетности),

обеспечивающие соблюдение требований антикоррупционных программ как в отношении третьих лиц, так и в отношении сотрудников компании, принимающих управленческие решения.

Указанные правила должны предусматривать отказ от предложений или получения подарков и оплаты расходов, когда подобные действия могут повлиять (или создать впечатление о влиянии) на исход коммерческой сделки, конкурса, на принятие решения государственным органом или должностным лицом. В иных случаях компании строго придерживаются установленного ими порядка передачи и получения подарков, оказания знаков гостеприимства, оплаты услуг, основанного на принципах прозрачности, добросовестности, разумности и приемлемости таких действий.

Любые пожертвования и спонсорство осуществляются компаниями на основе принципа прозрачности исключительно в соответствии с действующим законодательством. Компании будут проводить контроль за тем, чтобы осуществляемые ими пожертвования и спонсорство не являлись скрытой формой взяточничества.

7. Взаимоотношения с партнёрами и контрагентами с учетом принципов антикоррупционной

политики.

Компании стремятся выстраивать свои отношения с дочерними компаниями, партнерами и третьими лицами в соответствии с антикоррупционными принципами, информируют все заинтересованные стороны о проводимой ими антикоррупционной политике, реализуют ее в своих структурных подразделениях и дочерних компаниях.

При оценке уровня благонадежности партнеров и контрагентов принимается во внимание степень неприятия ими коррупции при ведении бизнеса, включая наличие и реализацию антикоррупционных программ. При этом соблюдение антикоррупционных принципов рассматривается в качестве важного фактора при установлении договорных отношений, включая использование возможности расторжения, в установленном порядке, договорных отношений при нарушении антикоррупционных принципов.

При взаимодействии с партнерами и контрагентами, по возможности, осуществляется контроль за обоснованностью, соразмерностью вознаграждения агентов, советников и других посредников, а также его адекватности реальным и законным услугам и соблюдению установленного легального порядка выплаты.

Является недопустимым для компании, реализующей антикоррупционную политику, использование обещаний, предложений, передачи или получения, лично или через посредников, какой-либо неправомерной выгоды или преимущества любому руководителю, должностному лицу или сотруднику другой компании за его действие или бездействие в нарушение установленных обязанностей.

борьбе с коррупцией и недопущения неправомерного вмешательства в деятельность органов государственной власти.

Важными элементами сотрудничества, в частности, являются:

- публичное продвижение и защита принципа выгодности и успешности бизнеса, действующего в рамках правового поля;
- активное освещение деятельности компаний и предпринимателей, использующих антикоррупционные практики;
- всемерное содействие и распространение позитивного опыта противостояния предпринимателей попыткам коррупционного давления.

При осуществлении государственными органами контрольно-надзорных функций компании способствуют созданию условий для проведения объективных проверок и не препятствуют законной деятельности проверяющих органов.

Является недопустимым использование в интересах компании незаконных способов взаимодействия с представителями государственных органов: дача обещаний, предложений или предоставление, лично или через посредников, какого-либо неправомерного преимущества или выгоды.

8. Содействие осуществлению правосудия и соблюдению законности.

Успешное противодействие коррупции предполагает эффективную работу правоохранительных органов, и в связи с этим участники Хартии выражают готовность оказывать всемерную поддержку в выявлении и расследовании фактов коррупции и обязуются не допускать следующих действий:

- применения угроз или обещания, предложения или предоставления неправомерного преимущества с целью склонения к даче ложных показаний или вмешательства в процесс дачи показаний или представления доказательств в связи с совершением преступлений, связанных с фактами коррупции;
- вмешательства в выполнение должностных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов в ходе производства в связи с совершением преступлений, связанных с фактами коррупции.

Возможность легализации денежных средств, полученных незаконным способом, является

фактором, способствующим распространению коррупции, поэтому участники Хартии оказывают противодействие попыткам легализации доходов, полученных преступным путём, в том числе:

- приобретению, владению или использованию имущества, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений;
- сокрытию или утаиванию подлинного характера, источника, местонахождения, способа распоряжения, перемещения, прав на имущество или его принадлежность, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Финансовые компании обеспечивают надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенефициаров, предоставление в уполномоченные органы сообщений о подозрительных сделках, а также совершение иных обязательных действий, направленных на противодействие легализации доходов, полученных преступным путем.

9. Противодействие подкупу иностранных публичных должностных лиц и должностных лиц публичных международных организаций.

Компании воздерживаются от обещаний, предложений или предоставления иностранному публичному должностному лицу или должностному лицу публичной международной организации, лично или через посредников, какого-либо 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, сохранения коммерческого или иного неправомерного преимущества.

Заключительные положения.

Положения настоящей Хартии направлены на предупреждение и противодействие коррупции и применимы в равной степени к деятельности индивидуального предпринимателя, любой компании или организации вне зависимости от формы собственности, ее размера, профиля деятельности, территории размещения.

Положения настоящей Хартии распространяются как на отношения внутри делового сообщества, так и на отношения, возникающие между бизнесом и органами власти.

Российские объединения предпринимателей и работодателей - участники настоящей Хартии, осознавая необходимость целенаправленных и последовательных усилий по пропаганде среди своих членов положений настоящей Хартии, способствуют разработке и внедрению передовых корпоративных практик, включая системы оценки и репутационного стимулирования, в том числе в рамках ведения нефинансовой социальной отчетности компаний.

Настоящая Хартия открыта для присоединения общероссийских, региональных и отраслевых объединений, а также российских компаний и иностранных компаний, осуществляющих свою деятельность в России. При этом компании могут присоединяться к настоящей Хартии как напрямую, так и через объединения, членами которых они являются.

От Торгово- промышленной палаты
Российской Федерации
С.Н. Катырин

От Российского союза
промышленников и предпринимателей
А.Н. Шохин

От Общероссийской Общественной
организации "Деловая Россия"
А.С. Галушка

От Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства "ОПОРА РОССИИ"
С.Р. Борисов

Положение об условиях и порядке реализации положений Антикоррупционной хартии российского бизнеса (Дорожная карта Хартии)

В целях успешной реализации Антикоррупционной хартии российского бизнеса Российский союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата Российской Федерации, Общероссийская общественная организация "Деловая Россия" и Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства "ОПОРА России", являющиеся её инициаторами, утверждают настоящее Положение, регулирующее условия, порядок присоединения к Антикоррупционной хартии и реализации ее положений, в качестве неотъемлемого приложения к Хартии.

1. Российский союз промышленников и предпринимателей, Торгово- промышленная палата Российской Федерации, "Деловая Россия" и "ОПОРА России" являются участниками Хартии с момента ее подписания.

Хартия открыта для присоединения для любого предпринимателя или компании вне зависимости от формы собственности, организационно-правовой формы, масштаба и профиля деятельности, территории размещения, а также для объединений или организаций, имеющих целью представление интересов предпринимательского сообщества.

Индивидуальные предприниматели, присоединяясь к Хартии, применяют только те положения, которые могут быть отнесены к их деятельности.

В случае присоединения к Хартии предпринимательского объединения, оно принимает все меры к реализации положений Хартии своими членами.

Решения о присоединении к настоящей Хартии новых участников принимаются в порядке, предусмотренном их учредительными документами, и могут быть направлены в любую из организаций-инициаторов принятия Хартии с целью их учета.

Ведение сводного Реестра участников Хартии осуществляет РСПП на основе информации о новых участниках, предоставляемой ежеквартально другими организациями-инициаторами принятия Хартии.

2. В целях создания организационных, методических и информационных условий для успешного внедрения положений Хартии в практику предпринимательской деятельности организации-инициаторы принятия Хартии формируют Объединенный комитет (далее - Комитет), делегируя в него по два представителя от каждой организации.

По инициативе организации - инициатора принятия Хартии по решению Комитета в его состав могут быть включены иные лица.

Комитет принимает все решения по вопросам своего ведения на основе консенсуса.

3. Каждая организация - инициатор принятия Хартии из числа своих представителей в Комитете назначает Сопредседателя указанного Комитета, таким образом, в его состав входят четыре сопредседателя - по одному от каждой из организаций - инициаторов принятия Хартии.

Каждый из сопредседателей поочередно в течение шести месяцев руководит работой Комитета, ведет заседания Комитета, формирует повестку дня по предложениям членов Комитета.

Члены Комитета, не являющиеся представителями организаций- инициаторов принятия Хартии, не вправе исполнять функции сопредседателя Комитета.

Организация, ведущая сводный реестр участников Хартии, обеспечивает организацию проведения заседаний Комитета.

4. Комитет:

- вырабатывает рекомендации в целях обеспечения организационных и методологических

основ реализации Хартии;

- готовит предложения о применении мер государственного стимулирования антикоррупционной практики компаний, в том числе с учетом годовой отчетности, а также по результатам ведения нефинансовой социальной отчетности компаний;

- определяет правила размещения на едином информационном ресурсе в сети Интернет информации (о состоянии реестра, результатах мониторинга, разрешения споров и пр.);

- принимает решения о проведении конкурсов, порядке определения рейтинга компаний, утверждает знаки отличия, иные меры репутационного стимулирования и поощрения, а также правила распространения информации о реализации Хартии;

- рассматривает и обобщает информацию о ходе внедрения Хартии, готовит предложения по дополнению Хартии;

- определяет порядок и условия выдачи компаниям-участникам Хартии свидетельств об общественном подтверждении результатов внедрения ими положений Хартии, утверждает единую форму свидетельства;

- принимает Положение о ведении сводного Реестра участников Хартии и осуществляет контроль за его ведением;

- по представлению организаций-инициаторов принятия Хартии принимает решения о выдаче свидетельств об общественном подтверждении;

- по представлению организаций-инициаторов принятия Хартии принимает решение об аккредитации при Комитете экспертных центров по общественному подтверждению выполнения принципов Хартии компаниями и организациями (указанные центры могут создаваться при организациях- инициаторах принятия Хартии);

- по представлению организаций-инициаторов принятия Хартии или на основании решений органов по разрешению споров, вытекающих из

положений Хартии, принимает решение о приостановлении членства участников Хартии в Реестре сроком на один год, а также об исключении из указанного Реестра компаний и организаций - участников Хартии, нарушающих ее положения.

5. Рассмотрение споров, связанных с нарушением положений настоящей Хартии, осуществляют:

- Объединенная комиссия по корпоративной этике при РСПП;

- Бюро по защите прав предпринимателей и инвесторов при Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства "ОПОРА РОССИИ";

- Центр общественных процедур "Бизнес против коррупции";

- Объединенная служба медиации (посредничества) при РСПП;

- Коллегия посредников при ТПП РФ,

а также иные органы, определяемые решением Комитета.

При необходимости действующие регламенты указанных выше органов могут быть дополнены положениями, способствующими реализации Хартии, включая дополнительные основания и меры ответственности.

6. На основе общей методики, утвержденной Комитетом, каждая из организаций-инициаторов принятия Хартии может организовать общественное подтверждение внедрения компаниями-участниками Хартии ее положений, привлекая для этих целей организации, аккредитованные Комитетом.

На основании заключения об общественном подтверждении Комитет в установленном порядке принимает решение о выдаче свидетельства единого образца сроком на 5 лет. Продление свидетельства по заявлению заинтересованных лиц производится в аналогичном порядке.