Федеральное агентство

по техническому регулированию и метрологии

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОСТ Р - _____
(Проект, первая редакция)

Национальный стандарт «Система обеспечения соответствия требованиям законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции в организациях. Рекомендации по разработке и применению мер по профилактике коррупции»

Настоящий проект стандарта не подлежит применению до его утверждения

Москва
Российский институт стандартизации
2026

Предисловие

1. Разработан АНО «МДТО», ПАО «МТС», ООО «Вкусно – и точка», ООО «АИМ Менеджмент», ООО «Декарт партнерс», Ассоциация антикоррупционных экспертов «Экспертиза», Ассоциация устойчивого развития промышленности.

2. Внесен Техническим комитетом по стандартизации

3. Утвержден и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии

4. Настоящий стандарт разработан с учетом законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Минтрудом России во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309.

5. Введен впервые.

Правила применения настоящего стандарта установлены в статье 26 Федерального закона от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации».

Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодном (по состоянию на 1 января текущего года) информационном указателе «Национальные стандарты», а официальный текст изменений и поправок - в ежемесячном информационном указателе «Национальные стандарты».

В случае пересмотра (замены) или отмены настоящего стандарта соответствующее уведомление будет опубликовано в ближайшем выпуске ежемесячного информационного указателя «Национальные стандарты». Соответствующая информация, уведомление и тексты размещаются также в информационной системе общего пользования - на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет (www.rst.gov.ru)

Содержание

1. Область применения 5
2. Термины, определения и сокращения 5
3. Принципы организации системы мер противодействия коррупции 7
4. Лидерство руководства 8
5. Система мер по предупреждению коррупции (СМПК) 9
5.1. Ответственное подразделение (ответственное лицо) за профилактику коррупционных и иных правонарушений 9
5.2. Сотрудничество организации с правоохранительными органами 10
5.3. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы организации 11
5.4. Установление требований к этике (служебному поведению) работников организации 12
5.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов 12
5.6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов 13
6. Внедрение стандартов и процедур, направленных на реализацию СМПК в организации 15
6.1. Периодическая оценка коррупционных рисков 15
6.1.1. Идентификация коррупционных рисков 15
6.1.2. Анализ и оценка коррупционных рисков 16
6.2. Подарки и знаки делового гостеприимства 17
6.3. Благотворительная деятельность и спонсорство 17
6.4. Заключение договоров с лицами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы 18
6.5. Получение и обработка информации о допущенных нарушениях работниками, включая каналы связи для анонимных обращений 19
6.5.1. Информирование работодателя о фактах склонения к совершению коррупционного правонарушения 20
6.6. Взаимодействие организации с органами государственной власти и органами местного самоуправления, другими организациями 20
6.6.1. Взаимодействие с органами власти 20
6.6.2. Взаимодействие с общественными объединениями 21
6.6.3. Взаимодействие организации с деловым партнером 21
6.7. Информирование и обучение работников 22
7. Контроль за функционированием СМПК 23
7.1. Внутренние проверки и расследования 24
7.2. Оценка эффективности реализации СМПК 24
8. Ответственность за коррупционное правонарушение 25
Приложение А 27
БИБЛИОГРАФИЯ 31

Введение

Противодействие коррупции является частью государственной политики Российской Федерации, которая реализуется путем осуществления мероприятий, направленных на предупреждение коррупции и борьбу с ней, а также на минимизацию и ликвидацию последствий коррупционных правонарушений не только государственными органами, органами местного самоуправления, но и организациями.

Правовые и организационные основы предупреждения коррупции установлены статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», которая возлагает на организации обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Настоящий стандарт различает требования, прямо предусмотренные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, исполнение которых для организаций является обязательным, и рекомендуемые организационные меры, направленные на повышение эффективности системы мер по предупреждению коррупции.

Положения стандарта, выходящие за рамки прямых требований закона, носят рекомендательный характер и применяются добровольно в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации».

Профилактика коррупционных правонарушений в организациях, осуществляемая через систему мер (механизмов, инструментов) по предупреждению коррупции, является частью системы внутреннего (корпоративного) управления организации, необходимой для:

исполнения организацией установленных законом обязанностей и соблюдения предусмотренных законом запретов;

предотвращения привлечения организации и ее работников к предусмотренной законом ответственности;

защиты организации и ее собственников (учредителей, участников, акционеров) от неправомерных действий работников, создающих риски нарушения нормальной деятельности организации и риски причинения организации убытков.

Внедрение в организациях системы мер предупреждения коррупции должно, с одной стороны, соответствовать требованиям законодательства о противодействии коррупции, с другой стороны - не приводить к нарушению организацией требований других федеральных законов и нормативных правовых актов, и, прежде всего, не допускать нарушения основных прав и свобод человека и гражданина и трудовых прав работников.

Соответствие настоящему стандарту не может гарантировать полное исключение случаев совершения коррупционных правонарушений с учетом наличия «человеческого фактора», сопряженного с личными мотивами. Однако применение настоящего стандарта направлено на построение, развитие и совершенствование системы соответствия деятельности организаций

требованиям антикоррупционного законодательства и, как следствие, минимизацию коррупционных проявлений в организациях.

1. Область применения

Настоящий стандарт содержит общие рекомендации по разработке, внедрению и практическому применению системы мер по предупреждению коррупции в организациях всех форм собственности независимо от вида деятельности и отраслевой принадлежности.

В Приложении А к настоящему стандарту приведены дополнительные рекомендации для организаций, в отношении которых законодательством Российской Федерации установлены специальные требования в сфере противодействия коррупции.

2. Термины, определения и сокращения

В настоящем стандарте применены следующие термины с соответствующими определениями и сокращениями:

2.1 антикоррупционная оговорка: Условие договора (контракта), содержащее обязательства сторон соблюдать требования применимого антикоррупционного законодательства, а также последствия нарушения таких обязательств (включая право на односторонний отказ от договора (расторжение) в случаях, предусмотренных договором и законодательством).

2.2 бизнес-процесс: Совокупность взаимосвязанных видов деятельности, преобразующих входы (ресурсы, информацию) в выходы (результаты) и создающих ценность для организации и (или) заинтересованных сторон.

2.3 высшее руководство: Единоличный исполнительный орган организации или иное лицо (лица), которому (которым) учредительным документом организации предоставлены полномочия выступать от имени организации и осуществлять текущее руководство деятельностью организации.

2.4 горячая линия по вопросам противодействия коррупции (горячая линия): Механизм, с помощью которого работники организации и другие заинтересованные лица имеют возможность сообщать о ненадлежащем поведении руководителей и работников организации, деловых партнеров, а также о нарушениях ими законов, локальных нормативных актов организации.

2.5 деловой партнер (контрагент): Юридическое или физическое лицо, индивидуальный предприниматель, с которым организация заключает или планирует заключить договор (контракт), а также иное лицо, с которым организация взаимодействует в ходе осуществления деятельности.

2.6 заинтересованные стороны: Физические и юридические лица, которые могут влиять на деятельность организации, и (или) на которых может влиять деятельность организации, включая работников, деловых партнеров, органы публичной власти, потребителей услуг, общественные организации и иные группы интересов.

2.7 конфликт интересов: Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовой функции (осуществление полномочий).

2.8 коррупция: Злоупотребление полномочиями, злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, посредничество во взяточничестве, получение взятки, мелкое взяточничество, коммерческий подкуп, посредничество в коммерческом подкупе, мелкий коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения (полномочий) вопреки законным интересам общества, государства, организации в целях получения выгоды (преимуществ) для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.9 коррупционный риск: Вероятное событие (действие, бездействие), следствием которого может являться нарушение организацией (работником) требований в области противодействия коррупции.

2.10 локальный нормативный акт; ЛНА: Локальный нормативный документ, принятый в установленном порядке, содержащий нормативные предписания и обязательный для применения в организации.

2.11 обязательные требования: Содержащиеся в нормативных правовых актах требования, которые связаны с осуществлением организацией предпринимательской и иной экономической деятельности и оценка соблюдения которых осуществляется в рамках государственного контроля (надзора), муниципального контроля, привлечения к административной ответственности, предоставления лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы.

2.12 организация: Юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.13 органы власти: Органы государственной власти, иные государственные органы, органы местного самоуправления, составляющие единую систему публичной власти Российской Федерации.

2.14 ответственное подразделение (ответственное лицо): Структурное подразделение организации, функционально ответственное за исполнение требований законодательства о противодействии коррупции по разработке и принятию системы мер по предупреждению коррупции в организации (работник, наделенный соответствующими должностными полномочиями).

2.15 работник: Физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с организацией.

2.16 руководитель: Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам, находящимся в его подчинении.

2.17 руководящий орган: Лицо или орган управления организацией, который назначает (избирает) высшее руководство (собственник имущества

унитарного предприятия, собрание учредителей или общее собрание участников (собрание акционеров) хозяйственного общества, совет директоров хозяйственного общества и т.п.).

2.18 система мер по предупреждению коррупции; СМПК: Совокупность действующих в организации правовых и организационных мер, направленных на соблюдение требований в области противодействия коррупции и на предупреждение коррупционных правонарушений при осуществлении организацией деятельности.

2.19 требования в области противодействия коррупции: Установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации требования к деятельности организаций по предупреждению коррупции, а также установленные локальными нормативными актами организации меры (процедуры), направленные на соблюдение указанных требований.

3. Принципы организации системы мер противодействия коррупции

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

а) **законность** – соответствие реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации;

б) **лидерство руководства («тон сверху»)** – ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

в) **вовлеченность персонала (работников)** – информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

г) **нетерпимость к коррупции** – абсолютное неприятие коррупции в любых ее формах и проявлениях;

д) **неотвратимость ответственности** – применение мер ответственности в отношении 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;

е) **соразмерность антикоррупционных процедур риску коррупции** – разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность;

ж) **эффективность** – использование способов (инструментов, механизмов), обеспечивающих в максимальной степени достижение целей и решение задач системы мер по предупреждению коррупции и не создающих негативных условий для реализации процессов основной деятельности организации;

з) **прозрачность и открытость** – доступность информации о принимаемых организацией мерах по предупреждению коррупции как для органов власти, так и для лиц, с которыми организация вступает в различные отношения в процессе осуществления своей деятельности;

и) **постоянный контроль и регулярный мониторинг** – осуществление на постоянной системной основе мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Лидерство руководства

Лидерство руководства в антикоррупционной деятельности организации формулируется как «тон сверху» - термин, применяемый для обозначения стремления руководства организации предотвратить коррупцию и приверженности к этическим стандартам осуществления деятельности.

Цели и задачи руководителей организации, реализуемые на постоянной основе:

а) выделение необходимых ресурсов для внедрения системы мер по профилактике коррупции в своей организации, утверждение локальных нормативных актов в сфере профилактики коррупции;

б) обеспечение координации при периодической оценке коррупционных рисков и принятия необходимых мер реагирования по выявленным нарушениям антикоррупционного законодательства;

в) публичное подтверждение руководителем организации приверженности принципам антикоррупционных стандартов, формирование положительного образа организации в средствах массовой информации по вопросам профилактики коррупции и деловой этики, в том числе посредством публикаций от имени руководителя примеров вовлеченности работников организации в антикоррупционную работу;

г) обеспечение функционирования системы мотивации работников, учитывающей соблюдение антикоррупционных процедур и этических норм;

д) личное участие руководителя (уполномоченного им лица) в работе комиссии по профилактике коррупции и урегулированию конфликта интересов при рассмотрении наиболее сложных или значимых случаев;

е) применение мер дисциплинарного взыскания ко всем без исключения работникам, допустившим нарушение установленных правил, обеспечение соразмерности нарушения и тяжести наказания.

5. Система мер по предупреждению коррупции (СМПК)

Антикоррупционным законодательством предусмотрен минимальный перечень мер по предупреждению коррупции, рекомендованных для принятия в организации, который включает:

а) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

б) сотрудничество организации с правоохранительными органами;

в) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

г) установление требований к этике (служебному поведению) работников организации;

д) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

е) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Указанные меры являются основополагающими для любой организации, но их перечень не ограничен.

Меры по предупреждению коррупции рекомендуется применять с учетом принципа соразмерности характеру и масштабу деятельности организации, уровню коррупционных рисков, численности работников, структуре деловых партнеров, степени взаимодействия с органами публичной власти, объему закупочной и договорной деятельности, а также иным обстоятельствам, влияющим на риск совершения коррупционных правонарушений.

Содержание и способы реализации указанных мер могут варьироваться организацией в зависимости, например, от численности работников, количества контрагентов, сложности производственных и управленческих процессов. Выбор варианта организации системы мер по предупреждению коррупции должен учитывать необходимость надлежащего соблюдения требований, установленных законодательством о противодействии коррупции, способность организации обеспечить практическое применение таких мер и контроль за соблюдением работниками установленных организацией обязанностей.

5.1. Ответственное подразделение (ответственное лицо) за профилактику коррупционных и иных правонарушений

Организация самостоятельно определяет организационную структуру управления СМПК.

Ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений может быть назначено конкретное лицо (работник) или подразделение, к полномочиям которого будут относиться исключительно вопросы организации и функционирования СМПК.

Ответственное лицо, подразделение рекомендуется наделить необходимыми полномочиями и ресурсами, организационной независимостью и прямым доступом к руководителю организации для сообщения о существенных рисках, результатах мониторинга и необходимости корректирующих мер.

Задачи и полномочия ответственного лица (ответственного подразделения) могут включать:

а) исполнение требований законодательства о противодействии коррупции по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции в организации, в том числе обеспечение принятия обязательных локальных нормативных актов в сфере профилактики коррупции и соблюдения принципов деловой этики;

б) проведение периодической оценки коррупционных рисков;

в) проведение обучения работников и размещение внутренних коммуникаций в области профилактики коррупции и деловой этики;

г) рассмотрение обращений по вопросам противодействия коррупции, проведение внутренних проверок в организации, в том числе по обращениям, поступившим посредством горячей линии;

д) проведение проверок деловых партнеров организации на предмет соответствия требованиям антикоррупционного законодательства;

е) проведение мониторинга соблюдения антикоррупционных требований и тестирование СМПК;

ж) принятие мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

з) сотрудничество с правоохранительными органами при обнаружении признаков нарушений законодательства о противодействии коррупции;

и) незамедлительное информирование руководства организации о любых фактах, имеющих признаки коррупционных нарушений, а также о нарушениях Кодекса этики и делового (служебного) поведения, которые могут оказать влияние на репутацию организации и их деятельность.

5.2. Сотрудничество организации с правоохранительными органами

Сотрудничество организации с правоохранительными органами может включать в себя:

а) оказание содействия правоохранительным органам в расследовании коррупционных правонарушений;

б) направление в правоохранительные органы сообщений о коррупционных правонарушениях и иных преступлениях;

в) предоставление документов и иной информации по запросам (требованиям, постановлениям, определениям) правоохранительных органов;

г) содействие (помощи) правоохранительным органам в реализации предоставленных им федеральным законом полномочий по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, если для реализации указанных полномочий в соответствии с федеральным законом требуется участие организации;

д) своевременное рассмотрение представлений, предписаний, предупреждений, протестов правоохранительных органов.

Организация в СМПК может установить локальным нормативным актом правила взаимодействия с правоохранительными органами, включающие порядок и сроки подготовки и предоставления правоохранительным органам

документов и иной информации, порядок и сроки рассмотрения и исполнения представлений, предписаний, предупреждений, протестов, иных законных требований правоохранительных органов.

5.3. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы организации

Для обеспечения добросовестной работы организации рекомендуется внедрить стандарты и процедуры, регламентирующие такие процессы, как:

а) периодическая оценка коррупционных рисков;

б) обмен подарками и знаками делового гостеприимства;

в) благотворительная деятельность и спонсорство;

г) заключение договоров с лицами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы;

д) получение и обработка информации о допущенных нарушениях работниками, включая каналы связи для анонимных обращений;

е) информирование работодателя о фактах склонения к совершению коррупционного правонарушения;

ж) взаимодействие организации с органами государственной власти и органами местного самоуправления, другими организациями;

з) информирование и обучение работников.

Стандарты и процедуры внедряются организацией путем разработки и утверждения (введения в действие) ЛНА или системы ЛНА с учетом принятой в организации системы внутреннего (корпоративного) управления и ведения управленческой документации.

При разработке проектов ЛНА рекомендуется придерживаться следующих правил:

а) в ЛНА включаются исполнимые положения (требования);

б) действие ЛНА распространяется только на работников соответствующей организации;

в) положения ЛНА не противоречат федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, законам и нормативным правовым актам органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

г) формулировки, используемые в ЛНА, призваны обеспечивать их понимание работниками и не допускать двоякого толкования;

д) в ЛНА употребляются слова и выражения, соответствующие нормам современного русского литературного языка, в том числе иностранные слова, которые не имеют общеупотребительных аналогов в русском языке и которые содержатся в нормативных словарях.

Необходимым условием действенности и эффективности ЛНА является доведение их до сведения работников, на которых распространяется действие соответствующих ЛНА, а также доступность текстов ЛНА работникам в процессе выполнения ими трудовой функции.

Организация вправе по своему усмотрению установить в качестве

обязательной процедуры – проведение антикоррупционной экспертизы проектов ЛНА организации с целью выявления положений проектов:

а) предусматривающих для работников необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил (установленных организацией);

б) предполагающих отсутствие порядка и сроков совершения предписанных ЛНА действий, отсутствие контроля за осуществлением работниками предоставленных им полномочий.

5.4. Установление требований к этике (служебному поведению) работников организации

Основополагающими документами в СМПК организации являются Антикоррупционная политика и Кодекс этики и делового (служебного) поведения.

Антикоррупционная политика организации включает в себя принципы, цели, задачи и основные направления деятельности СМПК. Также целесообразно предусмотреть в Антикоррупционной политике круг лиц, подпадающий под ее действие, закрепить обязанности ответственного подразделения (лица) и ответственность работников за нарушение антикоррупционных требований.

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

Кодекс этики и делового (служебного) поведения может закреплять как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах, в том числе:

а) соблюдение высоких этических стандартов поведения;

б) поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

в) следование лучшим практикам корпоративного управления;

г) создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

д) следование принципу добросовестной конкуренции;

е) следование принципу социальной ответственности бизнеса;

ж) соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;

з) соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

5.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

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.

В целом организациям рекомендуется обеспечить прозрачный и

эффективный механизм предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов как одного из ключевых коррупционных рисков при одновременном соблюдении трудового законодательства Российской Федерации и установленных им трудовых прав и гарантий работников.

Вопросы управления конфликтом интересов в организации рекомендуется регламентировать отдельным ЛНА, включающим:

а) определение понятий «конфликта интересов» и «личной заинтересованности»;

б) перечень должностей, замещение которых влечет обязанность уведомлять о возможности возникновения конфликта интересов;

в) порядок и срок раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;

г) порядок, срок и процедуры рассмотрения уведомлений (деклараций) о конфликте интересов, а также меры по его урегулированию;

д) порядок документирования решений и контроль исполнения мер по урегулированию конфликта интересов;

е) порядок взаимодействия с деловыми партнерами по вопросам раскрытия информации о бенефициарных владельцах и аффилированных лицах для выявления потенциального конфликта интересов с работниками организации.

Поступившая информация подлежит проверке уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Организация может прийти 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 прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

5.6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов

Одной из задач СМПК является обеспечение неукоснительного соблюдения установленных законом (или в предусмотренном им порядке) требований к составлению и ведению официальной отчетности и документированию информации о деятельности организации.

С учетом специфики отрасли законодательства, содержащей требования к составлению определенной отчетности и документированию определенных действий (деятельности) организации, ответственными за соответствующие действия могут быть назначены работники (подразделения), обладающие образованием (квалификацией, опытом работы) в соответствующей сфере, а их ответственность (полномочия) целесообразно предусмотреть в соответствующих ЛНА организации, а также в трудовых договорах и (или) в должностных инструкциях работников.

Организации рекомендуется предоставить ответственному подразделению (лицу) право осуществлять контроль за соблюдением ответственными

работниками установленных требований путем проведения проверок или истребования необходимой в этих целях информации.

6. Внедрение стандартов и процедур, направленных на реализацию СМПК в организации

6.1. Периодическая оценка коррупционных рисков

Оценка коррупционных рисков является важным элементом реализации СМПК, влияющим на надежность системы обеспечения соответствия требованиям антикоррупционного законодательства в целом, поскольку способствует профилактике коррупционных правонарушений, а также обеспечивает рациональное распределение ресурсов при планировании и реализации мероприятий по противодействию коррупции в организации.

Оценка и переоценка коррупционных рисков проводится на периодической основе (не реже одного раза в год), а также в случае организационных изменений или изменений видов деятельности организаций, в том числе при запуске ключевых или стратегических проектов, и включает в себя следующие этапы:

а) идентификация коррупционных рисков;

б) анализ и оценка выявленных коррупционных рисков, а также соответствия внутренних контролей, направленных на управление ими.

Процесс оценки рисков учитывает как внутренние, так и внешние факторы среды организации, включая:

а) отраслевую специфику и географию деятельности;

б) структуру собственности и цепочку бенефициарных владельцев;

в) характер взаимодействия с органами власти и публичными должностными лицами;

г) результаты предыдущих оценок и инцидентов.

Критерии оценки коррупционных рисков устанавливаются в организации самостоятельно.

6.1.1. Идентификация коррупционных рисков

Определение коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками организации, и обнаружение тех процессов и составляющих их подпроцессов (критических точек), в ходе которых возможно совершение таких неправомерных действий является идентификацией коррупционных рисков.

Основной задачей идентификации коррупционных рисков является выявление в каждом документе, процессе и (или) направлении деятельности критических точек, а также владельцев таких рисков.

Идентификация коррупционных рисков проводится на основе, в том числе:

а) анализа ЛНА организации;

б) анализа материалов по реализации проектов;

в) анализа процессов с учетом последовательности действий и их взаимосвязанности с другими процессами;

г) анализа внутренних контролей, реализованных в документах, процессах и договорах;

д) оценки уровня полномочий и должностей работников, вовлеченных в соответствующие процессы;

е) данные из информационных систем и баз данных организации;

ж) данных о привлечении к ответственности организации и (или) ее работников за совершенные коррупционные правонарушения за предыдущий период.

По результатам формируется перечень коррупционных рисков.

6.1.2. Анализ и оценка коррупционных рисков

Такая оценка проводится с целью определения для каждой выявленной критической точки на этапе идентификации коррупционных рисков вероятного способа совершения коррупционного правонарушения работниками организации в разрезе их должностей и полномочий, необходимых для потенциальной реализации коррупционного правонарушения.

Оценка коррупционных рисков проводится на основе перечня коррупционных рисков.

Ранжирование коррупционных рисков проводится по разработанной в организации методике, в которой указываются критерии отнесения коррупционного риска к одной из степеней риска: высокий, средний, низкий.

Оценка коррупционных рисков проводится с учетом следующих критериев:

а) потенциального вреда (вред);

б) вероятности реализации коррупционного риска (частота);

в) влияния коррупционного риска (серьезность);

г) факторов, увеличивающих коррупционные риски (отягчающие факторы);

д) ответных мер, предусмотренных или реализованных в соответствии с планом мероприятий по снижению уровня коррупционных рисков в организации (меры управления риском).

По результатам оценки коррупционных рисков в организации на ежегодной основе формируются:

а) карта коррупционных рисков – инструмент мониторинга рисков, в составлении которой могут принимать участие различные подразделения, конкретные работники и руководство организации;

б) перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками;

в) анализ и переоценка коррупционных рисков;

г) разработка мер по управлению коррупционными рисками;

д) формирование плана мероприятий по управлению коррупционными рисками.

В целях своевременного реагирования на возникающие угрозы и реализации превентивных мер антикоррупционного реагирования на ежегодной основе выполняется мониторинг внешней и внутренней среды организации. При наличии оснований вносятся изменения в уровень и карту коррупционных

рисков, а также в план мероприятий по управлению ими.

Основанием для пересмотра коррупционных рисков также являются изменение вида, формы деятельности, наступление событий, способных существенно изменить профиль рисков, в том числе выявление существенных нарушений работниками антикоррупционного законодательства.

6.2. Подарки и знаки делового гостеприимства

Передача материальных ценностей под видом подарков или знаков делового гостеприимства является распространенным способом взятки и коммерческого подкупа.

Отсутствие установленных организацией запретов и ограничений на принятие работниками подарков от контрагентов (представителей контрагентов) создает благоприятные условия для использования работниками своих полномочий вопреки законным интересам организации.

В связи с этим организации рекомендуется внедрить ЛНА, предусматривающий:

а) определение термина «подарок» и «знак делового гостеприимства».

б) критерии допустимости подарков и знаков делового гостеприимства, в том числе их цель, характер и стоимость;

в) получение государственных наград, спортивных наград;

г) алгоритм действий по уведомлению работодателя о получении подарка, его сдачи, оценки, дальнейшего хранения и использования;

д) запрет на дарение подарков государственным служащим, муниципальным служащим вне рамок протокольных и иных официальных мероприятий, служебных командировок;

е) процедуру разрешения спорных ситуаций.

Организация по своему усмотрению может вводить обязательный учет (реестр) всех подарков (знаков делового гостеприимства), которые передаются или принимаются работниками.

6.3. Благотворительная деятельность и спонсорство

Благотворительность является допускаемой законом и социально поощряемой формой поведения граждан и организаций, в тех случаях, когда такая деятельность осуществляется в общеполезных целях и разрешенными законом способами.

В целях минимизации коррупционных рисков при осуществлении (участии) такой деятельности организации рекомендуется утвердить ЛНА, определяющий:

а) цели осуществления организацией благотворительной деятельности и спонсорства;

б) запрет на передачу имущества организации с незаконной целью, в том числе в качестве взятки, коммерческого подкупа или иного незаконного вознаграждения;

в) круг лиц, которые могут являться получателями имущества организации и (или) которым предоставление такого имущества не допускается;

г) запрет работникам делать благотворительные пожертвования, осуществлять спонсорство от имени или в интересах организации без прямого и официально выраженного согласия организации;

д) предварительную проверку благонадежности контрагента (получателя пожертвования или спонсорских средств) и соответствия действительности его намерения и способности использовать полученные от организации средства на заявленные цели;

е) порядок передачи организацией денежных средств (иного имущества) в качестве пожертвования или спонсорских средств;

ж) последующий контроль организации за фактическим использованием переданных получателю средств.

6.4. Заключение договоров с лицами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы

Законодательством Российской Федерации предусмотрены ограничения на заключение гражданином, замещавшим должность государственной или муниципальной службы, трудового или гражданско-правового договора (на выполнение работ (оказание услуг)), а на организацию, которая заключает с ним такой договор – обязанность в предусмотренный законом срок со дня его заключения сообщать об этом представителю нанимателя (работодателю) служащего по последнему месту его службы.

Такое сообщение обязательно в случае, если должность государственной или муниципальной службы входила (входит) в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Неисполнение организацией указанной обязанности влечет административную ответственность по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях как для должностного лица, заключившего трудовой (гражданско-правовой) договор, так и для самого юридического лица. Одновременно статьей 2.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрено, что юридическое лицо может быть освобождено от административного наказания в случае, если данным лицом были приняты все зависящие от него меры по соблюдению установленных законом требований.

В связи с этим организации рекомендуется регламентировать процесс заключения таких договоров с государственными или муниципальными служащими соответствующим ЛНА, в котором определить ответственное должностное лицо (работника кадрового блока, специалиста по персоналу) и процедуру получения необходимых сведений и оформления документов в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5. Получение и обработка информации о допущенных нарушениях работниками, включая каналы связи для анонимных обращений

Система информирования о нарушениях может включать:

а) систему передачи и обработки сообщений о нарушениях требований в области противодействия коррупции – прием сообщений по нескольким независимым каналам связи, предназначенных для информирования организации о нарушениях, в том числе горячей линии, предусматривающей возможность подачи анонимного обращения;

б) анализ всей совокупности информации о таких нарушениях (угрозах нарушений), поступающей в организацию и получаемой организацией самостоятельно.

Организация системы передачи и обработки сообщений о нарушениях предполагает:

а) создание организационных и технических условий функционирования такой системы;

б) определение методов документирования информации о нарушении требований в области противодействия коррупции;

в) рассмотрение случаев нарушения требований в области противодействия коррупции и рисков коррупционных правонарушений уполномоченными лицами организации.

Работники и иные заинтересованные лица информируются о созданных организацией каналах связи, которые могут быть использованы для передачи сообщений о нарушениях требований в области противодействия коррупции.

Конфиденциальность сведений о личности информатора может обеспечиваться посредством:

а) предоставления информаторам возможности направлять сообщения анонимно;

б) принятием мер по соблюдению требований нормативных правовых актов Российской Федерации по защите персональных данных, коммерческой тайны и иной информации, составляющей охраняемую законом тайну;

в) ограничением круга лиц, которым предоставляется доступ к сведениям об информаторах и к содержанию их сообщений;

г) запретом для работников, которым предоставлен доступ к сведениям об информаторах и к содержанию их сообщений, раскрывать указанные сведения неограниченному кругу или передавать их другим лицам.

Установленные организацией в ЛНА правила функционирования системы передачи и обработки сообщений о нарушениях могут включать процедуру приема, регистрации, рассмотрения и хранения сообщений, включая определение лиц, ответственных за совершение соответствующих действий, и сроки их совершения.

Рекомендуется обеспечить гарантии полной конфиденциальности и защиты от преследования (включая увольнение, понижение в должности, лишение стимулирующих выплат, притеснение в любой форме) любому работнику организации, добросовестно сообщившему о фактах коррупции или

потенциальных рисках, а также отказавшемуся от совершения коррупционного правонарушения, даже если такой отказ привел к убыткам для организации.

Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций, целесообразно определить в ЛНА организации.

6.5.1. Информирование работодателя о фактах склонения к совершению коррупционного правонарушения

Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений рекомендуется закрепить в ЛНА организации, предусматривающий:

а) каналы и формы представления уведомлений;

б) порядок их регистрации и сроки рассмотрения;

в) меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях.

6.6. Взаимодействие организации с органами государственной власти и органами местного самоуправления, другими организациями

6.6.1. Взаимодействие с органами власти

К сферам взаимодействия организации с органами власти могут быть отнесены, в том числе:

а) участие организации в разработке, подготовке и обсуждении проектов нормативных правовых актов;

б) направление в органы власти обращений в защиту прав и законных интересов организации, о даче разъяснений по вопросам применения нормативных правовых актов;

в) оказание организации государственных и муниципальных услуг;

г) осуществление в отношении организации государственного контроля (надзора), муниципального контроля;

д) предоставление организации лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы;

е) производство по делам об административных правонарушениях в отношении организации.

В ЛНА, регулирующих порядок взаимодействия организации с органами власти, рекомендуется установить обязанности работников принимать все зависящие от работников меры:

а) по своевременному и полному предоставлению органам власти сведений и документов, необходимых для оказания организации государственных и муниципальных услуг, выдачи организации лицензий и иных разрешений, аккредитации организации, оценки и экспертизы продукции организации;

б) по исполнению организацией предусмотренных законом обязанностей контролируемого лица при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля, осуществлении производства по делам об

административных правонарушениях, осуществлении органами власти иных полномочий;

в) по исполнению организацией законных решений органов власти об устранении нарушений обязательных требований и о восстановлении нарушенного положения.

6.6.2. Взаимодействие с общественными объединениями

Формы осуществления организацией взаимодействия с общественными объединениями могут включать:

а) участие в деятельности общественных объединений в качестве учредителя, участника или члена;

б) участие в благотворительной деятельности путем поддержки существующих или создания новых благотворительных организаций (в качестве их учредителя), осуществления благотворительных пожертвований общественным объединениям (в том числе политическим партиям);

в) совершение сделок с общественными объединениями в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

В ЛНА, регулирующих порядок взаимодействия организации с общественными объединениями, рекомендуется предусмотреть:

а) предварительную проверку наличия общественного объединений в реестре (перечне) организаций, деятельность которой запрещена или ограничена на территории Российской Федерации;

б) процедуру принятия организацией решения об участии в деятельности общественного объединения, в том числе о членстве в таком объединении;

в) меры по осуществлению контроля за соблюдением требований закона при принятии организацией решения об участии в деятельности общественного объединения;

г) предварительное согласование действий, совершаемых представителем организации при осуществлении общественным объединением деятельности, включая голосование по вопросам повестки заседаний органов управления общественного объединения;

д) для организации, являющейся общественным объединением, - предварительную проверку лица, намеревающегося принять участие в деятельности общественного объединения, в том числе проверку отнесения такого лица к лицам, членство которых в общественном объединении соответствующего вида запрещено или принятие пожертвования, от которого запрещено.

6.6.3. Взаимодействие организации с деловым партнером

С целью минимизации коррупционных рисков организациям рекомендуется проводить проверку деловых партнеров, с которыми организация находится в договорных отношениях или планируют вступить в договорные отношения.

В ЛНА, регулирующих порядок взаимодействия организации с деловыми партнерами, рекомендуется предусмотреть:

а) риск-ориентированный подход к выбору контрагентов и уровню проверки (стандартная, углубленная, комплексная);

б) разделение ролей и полномочий между подразделениями (работниками) организации на этапах планирования (инициирования) закупки, согласования технических заданий и цены, правовой экспертизы, приемке результатов;

в) правило «двух ключей» (двойного согласования) для решений повышенного риска;

г) использование автоматизированных систем;

д) детализацию проверки благонадежности и антикоррупционного статуса контрагентов с использованием общедоступных источников и государственных реестров;

е) включение в договоры антикоррупционной оговорки.

«Антикоррупционная оговорка» включается в гражданско-правовой договор при наличии добровольного обоюдного согласия сторон, без навязывания такого условия сильной стороной договора и без неоправданного вмешательства в дела другой стороны, в том числе в методы ведения им экономической деятельности и в процессы внутреннего управления. В «антикоррупционную оговорку» может быть включено, например, условие о праве стороны отказаться от договора в случае совершения коррупционного правонарушения в отношении работников другой стороной (ее представителем).

6.7. Информирование и обучение работников

В целях обеспечения эффективности механизмов повышения информированности работников о существующих принципах, стандартах, правилах и документах в системе соответствия требованиям антикоррупционного законодательства и принципам деловой этики, ответственное подразделение (лицо) организации осуществляет коммуникации с работниками.

В коммуникации включаются напоминания и наглядные справочные материалы антикоррупционной тематики.

Для коммуникации могут быть использованы следующие инструменты и каналы в зависимости от наличия у организации необходимых ресурсов:

а) рассылка информационных сообщений в электронном формате об изменениях законодательства, ЛНА организации;

б) издание внутрикорпоративной газеты, бюллетеня по вопросам профилактики коррупции и соблюдения принципов деловой этики;

в) внутрикорпоративная сеть и сеть Интернет (например, отдельный сайт по вопросам реализации антикоррупционных требований или соответствующая страница на внутреннем портале организации);

г) размещение на сетевом диске организации с подборкой ЛНА организации, брошюр, рекомендаций, презентационных материалов, доступ к которому есть у всех работников;

д) плакаты, бюллетени, брошюры, лифлеты, памятки, пособия, размещаемые на стендах в организации.

Работники организации проходят обучение по основным направлениям антикоррупционного законодательства, а также ЛНА организации по вопросам профилактики коррупции и соблюдению принципов деловой этики.

При обучении целесообразно обеспечить дифференцированный подход, включающий:

а) вводный инструктаж для всех новых работников путем ознакомления с Кодексом этики и делового (служебного) поведения, Антикоррупционной политикой организации, ЛНА в сфере противодействия коррупции и основными направлениями СМПК организации;

б) периодическое обучение (повышение квалификации) для работников, чьи должности связаны с коррупционными рисками, с обязательной проверкой знаний (тестированием);

в) специализированное обучение для ответственных подразделений (лиц), включая комплаенс-специалистов по вопросам проведения проверок, оценки рисков, управления конфликтом интересов и внутреннего расследования.

7. Контроль за функционированием СМПК

Обеспечение надлежащего функционирования СМПК, ее эффективности предусматривает проведение систематического анализа ее состояния, который позволяет выявлять и устранять недостатки системы, совершенствовать требования организации в области противодействия коррупции, оптимизировать процедуры по предупреждению коррупционных правонарушений, что подразумевает наличие в организации мер по контролю за функционированием СМПК.

Такой контроль в организации может проводиться путем мониторинга и тестирования.

Цели и задачи мониторинга и тестирования:

а) подтверждение факта внедрения мероприятий по предотвращению и выявлению коррупционных правонарушений, их эффективности и результативности;

б) проведение проверок в отношении любых выявленных недостатков внедрения процессов и процедур СМПК;

в) подготовка рекомендаций и других корректирующих указаний с целью усиления эффективности мероприятий СМПК;

г) выявление коррупционных правонарушений в процессе мониторинга и тестирования.

Мониторинг и тестирование рекомендуется проводить ежегодно ответственным подразделением (лицом) организации самостоятельно по всем направлениям СМПК.

Результаты мониторинга и тестирования на периодической основе предоставляются ответственным подразделением (лицом) организации ее руководителю.

По итогам рассмотрения результатов мониторинга и тестирования

руководителем организации могут быть приняты необходимые управленческие решения.

7.1. Внутренние проверки и расследования

По сообщениям о нарушении работниками организации антикоррупционных требований либо информации, полученной в результате мониторинга, в организации могут проводиться внутренние проверки в порядке, установленном ЛНА организации.

ЛНА о проведении таких внутренних проверок может предусматривать, в том числе:

а) разграничение плановых и внеплановых проверок, основания их проведения и порядок принятия решения о начале проверки;

б) полномочия лиц, проводящих проверку;

в) сроки проведения внутренней проверки;

г) требования к структуре итогового акта (отчета) по проверке;

д) право работника, в отношении которого проводится проверка, давать письменные объяснения и представлять доказательства, а также получать информацию о завершении проверки в объеме, не нарушающем конфиденциальность и права иных лиц;

е) порядок рассмотрения результатов проверки и принятия мер реагирования, а также порядок направления материалов в уполномоченные органы при наличии оснований.

7.2. Оценка эффективности реализации СМПК

Оценка эффективности включает: определение модели оценки (шкала зрелости, балльная оценка по индикаторам), сбор данных и анализ причинно-следственных связей, формирование выводов и плана улучшений, контроль реализации корректирующих действий.

Источниками сбора информации могут быть:

а) результаты внутренних проверок и расследований;

б) данные автоматизированных систем (обучение, проверка контрагентов);

в) опросы и интервью с работниками;

г) статистика обращений о нарушениях;

д) результаты самооценки подразделений.

На основе собранных данных проводится анализ по трем измерениям: определяется текущий уровень зрелости, выявляются сильные стороны и области для улучшения.

По итогам анализа формируется отчет об оценке эффективности, содержащий выводы и рекомендации по совершенствованию системы обеспечения соответствия и предоставляется руководству организации.

При выявлении несоответствий (нарушений) в функционировании СМПК, а также по результатам оценки эффективности, внутренних проверок или управленческого анализа, организациям рекомендуется:

а) предпринять действия по немедленному устранению нарушения и минимизации последствий;

б) проанализировать причины несоответствия, чтобы определить, не

возникнет ли оно повторно или в других областях;

в) реализовать меры, направленные на устранение коренных причин несоответствия;

г) оценить результативность предпринятых корректирующих действий.

8. Ответственность за коррупционное правонарушение

Законодательство Российской Федерации выделяет четыре вида ответственности физических лиц за совершение коррупционных правонарушений – уголовная, административная, гражданско-правовая и дисциплинарная.

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, предусмотренные статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Размер административного штрафа зависит от суммы незаконного вознаграждения и варьируется от трехкратной до стократной суммы уплаченных средств. В случае выплаты незаконного вознаграждения в особо крупном размере сумма штрафа может составить два миллиарда рублей.

Юридическое лицо освобождается от административной ответственности за административное правонарушение, предусмотренное статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, если оно способствовало выявлению данного правонарушения, проведению административного расследования и (или) выявлению, раскрытию и расследованию преступления, связанного с данным правонарушением, либо в отношении этого юридического лица имело место вымогательство (примечание 5 к статье 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Работники организации, не исполняющие требования ЛНА, предписывающих соблюдать меры профилактики коррупции и определяющих алгоритм действий в случае возникновения угрозы нарушения антикоррупционного законодательства, могут быть в общем порядке привлечены работодателем к дисциплинарной ответственности.

Одним из главных принципов дисциплинарной политики является неотвратимость наказания за нарушения требований ЛНА в сфере антикоррупционной деятельности независимо от должности, стажа работы, прежних заслуг или иных условий.

При наличии оснований работодатель применяет меры дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом тяжести проступка, обстоятельств его совершения, причиненного вреда, формы вины, предшествующего поведения работника и принципа соразмерности. Применение мер дисциплинарной ответственности не освобождает работника и (или) организацию от уголовной, административной

либо гражданско-правовой ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации, и не препятствует ее применению.

Приложение А
(справочное)

Особенности антикоррупционных мер в организациях, для которых законодательством Российской Федерации установлены специальные требования в сфере противодействия 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 и являются основой настоящего национального стандарта.

Установленная частью 1 указанной статьи обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции распространяется на все организации, независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств. При этом для ряда организаций законодательством предусмотрены дополнительные антикоррупционные требования, устанавливающие для отдельных работников этих организаций запреты, ограничения и обязанности в целях противодействия коррупции.

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

1) в государственных корпорациях, государственной компании, публично-правовых компаниях;

2) в государственных внебюджетных фондах Российской Федерации;

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

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

Статьей 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации для работников государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании установлены обязанности:

1) представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, предусмотренные Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», и сведения о расходах, предусмотренные Федеральным законом от 3 декабря 2012 года № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих

государственные должности, и иных лиц их доходам», в случаях, установленных данными федеральными законами;

2) сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Порядок исполнения этих обязанностей устанавливается Правительством Российской Федерации.

Работнику государственной корпорации, государственной компании, публично-правовой компании в случаях, установленных Правительством Российской Федерации, запрещается:

1) участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации, за исключением участия с согласия высшего органа управления государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании;

2) осуществлять предпринимательскую деятельность;

3) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, за исключением осуществления такой деятельности с согласия высшего органа управления государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании;

4) получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от иных юридических лиц, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), за исключением вознаграждений за исполнение в случае, предусмотренном пунктом 1 настоящей части, функций членов органов управления и контроля коммерческой организации и компенсаций командировочных расходов, связанных с исполнением таких функций;

5) использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущество государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, а также передавать его иным лицам;

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

7) принимать от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий) без письменного разрешения представителя работодателя;

8) использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных не являющихся объектом деятельности государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании организаций;

9) создавать в государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании структуры политических партий, других

общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;

10) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений;

11) заниматься без письменного разрешения работодателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан, лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Работнику государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, его супругу (супруге) и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных федеральным законом, запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Статьей 349.2 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что на работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, их супругам и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных федеральным законом, запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан запретов, ограничений и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» установлено, что на отдельных работников указанных организаций распространяются следующие ограничения, запреты и обязанности:

1) работник не вправе:

принимать без письменного разрешения работодателя (его представителя) от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и

специальные звания (за исключением научных званий), если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями;

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

заниматься без письменного разрешения работодателя (его представителя) оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

2) работнику запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц. Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями;

3) работник обязан:

уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

представлять в установленном порядке сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

уведомлять работодателя в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно;

передавать в целях предотвращения конфликта интересов, принадлежащие ему ценные бумаги в доверительное управление;

уведомлять работодателя (его представителя) о получении работником подарка в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На граждан, претендующих на замещение отдельных должностей в указанных организациях, распространяется обязанность представлять в установленном порядке сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Работники, замещающие отдельные должности в указанных организациях, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником данной организации,

если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Нормативные правовые акты или локальные нормативные акты утверждаются соответствующими федеральными государственными органами либо непосредственно самой организацией (фондом) с учетом полномочий, определенных законодательством Российской Федерации.

БИБЛИОГРАФИЯ

[1] Федеральный закон от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

[2] Федеральный закон от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации».

[3] Трудовой кодекс Российской Федерации [4] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

[5] Постановление Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан запретов, ограничений и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции».

[6] Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Минтрудом России во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309.