

## **Основные направления уголовной политики в области противодействия коррупции.**

### **1. Международное сотрудничество в сфере противодействия коррупции**

Достаточно чистыми в отношении коррупции странами, которые входят в первую двадцатку по рейтингу коррумпированности, сформировавшими на государственном уровне антикоррупционную стратегию, являются Финляндия, Дания, Новая Зеландия, Исландия, Сингапур, Швеция, Канада, Нидерланды, Люксембург, Норвегия, Австралия, Швейцария, Великобритания, Гонконг, Австрия, Израиль, США, Чили, Ирландия, Германия, Япония.

Некоторые особенности организации антикоррупционной деятельности в вышеуказанных странах сводятся к следующему. Коррупция осознаётся правительствами этих стран как серьёзная проблема национальной безопасности. При этом коррупция рассматривается как внешняя и внутренняя угроза. Поэтому усилия по ограничению коррупции в этих странах масштабны и, как правило, институционализированы.

Например, система борьбы с коррупцией в **Нидерландах** включает, в частности, следующие ключевые процедурные и институциональные меры.

- Система мониторинга возможных точек возникновения коррупционных действий в государственных и общественных организациях, и строгого контроля за деятельностью лиц, находящихся в этих точках. Система подбора лиц на должности, опасные с точки зрения коррупции.

- Система наказаний за коррупционные действия, при этом основной мерой является запрещение работать в государственных организациях и потеря всех социальных льгот, которые предоставляет государственная служба.

- Система поощрений позитивных действий должностных лиц, направленная на то, чтобы чиновнику было выгодно и в материальном плане, и в моральном вести себя честно и эффективно.

- Создана система государственной безопасности по борьбе с коррупцией типа специальной полиции, обладающей значительными полномочиями по выявлению случаев коррупции.

В **Израиле** антикоррупционная атмосфера обеспечивается, наряду с аналогичными мерами, применяемыми в Нидерландах, системой “определённого дублирования мониторинга” за возможными коррупционными действиями. Он осуществляется правительственными организациями и специальными подразделениями полиции, ведомством Государственного контролёра, обладающего независимостью от министерств и государственных ведомств, и общественными организациями типа «Ведомства за чистоту правительства». Эти организации исследуют возможные коррупционные точки, а в случае их обнаружения информируют органы расследования. Причём полученная информация должна в обязательном порядке доводиться до общественности.

В Израиле, в силу значительных социальных льгот для чиновников и безжалостного их наказания при обнаружении коррупции, низовая коррупция практически отсутствует. Доведённых до суда коррупционных преступлений в Израиле не более 5%, тем не менее, репутация человека, замешанного в коррупционном скандале, крайне нежелательна. Аналогичная ситуация в Ирландии. Дело в том, что в этих странах государство построено в результате многовековой борьбы. Поэтому государственный чиновник, уличённый в коррупции, рассматривается с точки зрения морали как враг государства.

В целом это положение характерно и для **Канады**. Уголовный кодекс Канады приравнивает взяточничество к нарушению конституции и акту государственной измены. Уголовному наказанию подлежит как получившее взятку лицо, так и давшее её. Нормы Конституционного права Канады

направлены как против зависимости парламента от бизнеса, так и против использования депутатами служебного положения в корыстных целях<sup>4</sup>.

Существует довольно распространённое мнение, что коррупцию можно победить с помощью сильного государства, диктатуры, репрессий. Однако китайский опыт, где показательные расстрелы провинившихся чиновников давно стали “делом обычным”, подтверждает обратное. Репрессивные меры при кажущейся эффективности вряд ли дадут желаемый результат – взятчиков, если и убавится, то ненамного, а суммы взяток автоматически взлетят до небес как плата за повышенный риск. Во всяком случае, в **Китае** дело обстоит именно так – всех не перестреляешь. Кроме того, репрессивные меры могут привести к резкому усилению одной из “корпораций чиновничества” – правоохранительных органов, которые получают монопольное право решать, кого казнить, а кого миловать, со всеми вытекающими последствиями.

Демократический режим хоть и не гарантирует свободу от коррупции, но обеспечивает больше возможностей для борьбы с ней. Во-первых, конкуренция партий разоблачает коррупцию правящей верхушки. Во-вторых, свобода слова позволяет прессе контролировать государственных чиновников. Гражданское общество, как институт присущий демократическому режиму, способно повысить эффективность деятельности независимых комиссий по борьбе с коррупцией. Успешно подобные органы функционируют в Гонконге, Сингапуре, Малайзии, Тайване.

В **ЮАР** уровень коррупции сегодня ниже, чем в Греции или Чехии. Добились этого с помощью принятия новых законов (в частности, обязав правительство отчитываться перед парламентом), обязательной подачи чиновниками имущественной декларации и депутатами, вообще максимальной открытости государственной системы. Например, в ЮАР регулярно проводятся публичные заседания государственного комитета по контролю за расходованием государственных средств.

В последнее время большое значение приобрело внедрение «культуры прозрачности» как важного фактора успеха борьбы с коррупцией. Открытость информации, в первую очередь в системе государственного администрирования, свобода прессы, участие гражданского общества в мониторинге деятельности государства значительно препятствуют распространению коррупции. Применение новых интернет технологий для достижения прозрачности, представления информации, вовлечения общественности и распространение данных прочно вошло в практику

Ярким примером «культуры прозрачности» является Сеул. Здесь с 1999 г. действует программа “OPEN” - онлайн-система контроля за рассмотрением заявлений граждан чиновниками городской администрации, которая произвела настоящую сенсацию среди национальных антикоррупционных программ. Она явилась показателем реализованной политической воли на борьбу с коррупцией.

Свободный доступ к информации о состоянии дела исключает необходимость личных контактов с чиновниками или предложения им взяток с целью ускорить завершение процесса принятия решения. Таким образом, “OPEN” путём исключения личного общения чиновников и граждан, как необходимого условия существования коррупции, выполняет основную свою задачу - предупреждение коррупционных деяний и восстановление доверия граждан к городской администрации.

В России власти Санкт-Петербурга намерены использовать в борьбе с коррупцией среди чиновников опыт Сеула. К такому выводу пришли участники заседания политсовета регионального отделения Союза Правых Сил Санкт-Петербурга, состоявшегося в мае 2002 года. По их данным, в результате реализации этой программы коррупция среди чиновников в столице Южной Кореи уменьшилась в шесть раз. В связи с этим политсовет поручил фракции «Союза правых сил» в Законодательном собрании города и своей программной комиссии разработать ряд законопроектов, которые были

бы направлены на внедрение принципов сеульской программы в деятельность органов исполнительной власти Санкт-Петербурга.

Эталонным назвали новый закон Южной Кореи “О борьбе с коррупцией”, вступивший в силу с 1 января 2002 г., но уже получивший широкое международное признание. В соответствии с ним право начинать расследование о коррупции фактически предоставлено любому совершеннолетнему гражданину страны: комитет по аудиту и инспекции (так называется в стране главный антикоррупционный орган) обязан начать расследование обвинений по любому заявлению.

Антикоррупционная политика **Сингапура** впечатляет своими успехами. Её центральным звеном является постоянно действующий специализированный орган по борьбе с коррупцией - Бюро по расследованию случаев коррупции, обладающее политической и функциональной самостоятельностью. Этот независимый орган расследует и стремится предотвращать случаи коррупции в государственном и частном секторе экономики Сингапура, при этом в Акте о предотвращении коррупции коррупция точно квалифицирована с точки зрения различных форм “вознаграждения”. Бюро проверяет случаи злоупотреблений среди государственных чиновников и сообщает о них соответствующим органам для принятия необходимых мер в дисциплинарной области. Бюро изучает методы работы потенциально подверженных коррупции государственных органов с целью обнаружения возможных слабостей в системе управления. Если выясняется, что подобные пробелы могут привести к коррупции и злоупотреблениям, Бюро рекомендует принятие соответствующих мер главам этих отделов.

Главная идея антикоррупционной политики Сингапура заключается в «стремлении минимизировать или исключить условия, создающие как стимул, так и возможность склонения личности к совершению коррумпированных действий». Это достигается за счет целого ряда антикоррупционных принципов, в частности: 1) оплата труда

государственных служащих согласно формуле, привязанной к средней заработной плате успешно работающих в частном секторе лиц; 2) контролируемая ежегодная отчётность государственных должностных лиц об их имуществе, активах и долгах; прокурор вправе проверять любые банковские, акционерные и расчётные счета лиц, подозреваемых в нарушении Акта о предотвращении коррупции; 3) большая строгость в делах о коррупции именно в отношении высокопоставленных чиновников для поддержания морального авторитета неподкупных политических лидеров; 4) ликвидация излишних административных барьеров для развития экономики.

Борьба с коррупцией является одним из ключевых факторов экономического успеха Сингапура.

**Японский** опыт борьбы с коррупцией доказывает, что отсутствие единого кодифицированного акта, направленного на борьбу с коррупцией, не препятствует эффективному решению проблемы. Нормы антикоррупционного характера содержатся во многих национальных законах.

Особое значение японский законодатель придаёт запретам в отношении политиков, государственных и муниципальных служащих. Они, в частности, касаются многочисленных мер, которые политически *нейтрализуют* японского чиновника в отношении частного бизнеса как во время службы, так и после ухода с должности.

Как и в Сингапуре, Японский законодатель устанавливает строгие ограничения финансирования избирательных кампаний, партий и иных политических организаций, вводит жестко регламентированный порядок осуществления пожертвований в пользу кандидатов на выборах, политических фондов, устанавливает порядок отчетности по поступающим к ним и расходуемым ими средствам. Нарушение положений закона влечёт применение санкций, распространяющих своё действие на ответственные лица как представляющей, так и получающей политические пожертвования стороны, а также и на посредников между ними.

Японский законодатель квалифицирует как уголовное преступление действия политиков, пробивающих за вознаграждение от заинтересованного лица выгодное для него решение путём воздействия на государственных, муниципальных служащих, а также служащих юридических лиц с 50%-ным капиталом государства или местного самоуправления.

В Японии, как и во многих странах, одним из главнейших направлений борьбы с коррупцией является кадровая политика. Государственное администрирование построено здесь на принципе меритократии и ориентировано на службу. Японским чиновникам гарантирована достойная оплата труда.

Большое внимание японский законодатель уделяет этическому поведению политиков и служащих. С апреля 2000 г. в стране действует Закон “Об этике государственных служащих”, а так же утверждённые правительственным указом этические правила государственного служащего и нормы административных наказаний за их нарушение. В этических правилах государственного служащего даются развёрнутое определение “заинтересованного лица” и подробный перечень неэтичных действий, что исключает произвольное толкование требований закона.

В Японии признают, что Закон “Об этике государственных служащих” оставляет лазейки для злоупотреблений. Так, данный закон не распространяется на политиков – депутатов парламента, назначаемых на правительственные посты. В этой связи в японской прессе замечают, что объектом аналогичного закона, принятого в 1978 году в США, являются все без исключения правительственные должностные лица.

В апреле 2001 г. в Японии вступил в силу Закон «О раскрытии информации». Этот акт гарантирует гражданам право на доступ к официальной информации, имеющейся у правительственных учреждений, и возможность подать апелляцию в Совет по контролю за раскрытием информации в том случае, если правительство решит не раскрывать

определённую информацию. Эти условия позволили общественным группам разоблачить несколько случаев коррупции.

Таким образом, в Японии приоритетными в сфере борьбы с коррупцией стали: 1) меры политической экономии (подотчётность политического руководства, реформа финансирования политических партий и кампаний); 2) реформа государственной службы (достойная оплата труда, система стимулов, принцип меритократии); 3) обеспечение гражданских свобод (система социально-правового контроля и морального воздействия на политиков со стороны гражданского общества).

В законодательстве США понятие коррупции должностных лиц определено достаточно широко. Оно включает ряд противоправных деяний, предусмотренных в основном в четырёх главах раздела 18 свода Законов: 1) “Взяточничество, нечестные доходы и злоупотребление своим положением публичными должностными лицами”; 2) “Должностные лица и служащие по найму”; 3) “Вымогательство и угрозы”; 4) “Выборы и политическая деятельность”.

Уголовному преследованию за *взяточничество* в США подвергаются не только те, кто получает взятки, но и те, кто их даёт. В своде Законов детально указано, какие категории должностных лиц понимаются под лицами, получающими взятки. Ответственности за дачу взятки подлежит всякий, кто даёт, предлагает, *обещает* что-либо ценное публичному должностному лицу или *кандидату* на эту должность с противоправной целью. Важно, что наказанию за взяточничество наряду с ныне функционирующим подлежит как бывший, так и будущий служащий.

Законодательство США, как и Японии, предусматривает ограничение деловой активности бывших государственных должностных лиц после ухода из органов государственной власти.

Своеобразным видом *должностного злоупотребления* является подкуп с целью использовать влияние при назначении на государственную должность. В данном случае речь идёт не о взятке в собственном смысле,



вознаграждение принимается или даётся за одно лишь *обещание* использовать в будущем своё влияние. Субъектом этого преступления может быть не только частное лицо, но и фирма, корпорация.

Во избежание распространения скрытой формы незаконного использования должностного положения, законодательство регламентирует ситуации, определяемые в американском праве понятием «*конфликт интересов*». В Министерстве юстиции США действует специальный отдел, нацеленный на борьбу с преступлениями, связанными с конфликтом интересов. Законодательное закрепление «конфликта интересов» призвано гарантировать, чтобы частные соображения не оказывали чрезмерного влияния на решения государственной важности, чтобы справедливость и равное отношение были проявлены к тем, кто имеет дело с правительством.

В России проект «Кодекса поведения государственных служащих» впервые даёт определение «конфликта интересов». Он также утверждает правила антикоррупционного поведения во избежание подобных ситуаций. Однако, из содержания этого акта вытекает, что подобные ситуации возможны лишь среди должностных лиц категорий «Б», «В», а также муниципальных служащих.

В США в ряду должностных преступлений, связанных с *выборами и политической деятельностью*, предусматривается ответственность кандидатов на какие-либо выборные должности, которые в обмен на поддержку своей кандидатуры *обещают*, кому бы то ни было, назначение на публичную или частную должность, или получение работы по найму. Ответственность наступает и для тех, кто в период проведения политической кампании обещает работу по найму или иную выгоду за участие в политической деятельности, выступление «за» или «против» кандидата.

В США расследованием уголовных дел в отношении высших должностных лиц занимается независимый прокурор, назначаемый специальным подразделением окружного федерального суда в Вашингтоне. С.А. Денисов предлагает заимствовать эту практику с некоторыми

поправками – назначать коллегия Главной контрольной комиссии на съезде судей, поскольку судебная власть наименее политизирована и наиболее законопослушна. Более того, комитеты конгресса США имеют право расследования фактов правонарушения, совершаемых президентом и высшими должностными лицами. Российская же Конституция устранила всякий парламентский контроль за исполнительной и судебной властью.

Однако, США принимает законодательные инициативы не только в отношении коррупции, существующей в рамках национальных границ, но и в связи с практикой международной коррупции. США стали первой страной, принявшей закон “О зарубежной коррупционной практике” (1977 г.), который запрещает подкуп иностранных чиновников.

Как видно, за рубежом антикоррупционное законодательство развивается в сторону использования всего арсенала правовых средств борьбы (не только уголовно-правовых) и с акцентом на предупреждение коррупции. Отечественное законодательство о борьбе с коррупцией до настоящего времени носит “фрагментарный” и “лукавый” характер. Содержащиеся в российском праве антикоррупционные нормы несовершенны, возникают значительные трудности при их реализации.

Сегодня в цепи проблем, связанных с системной коррупцией в России, центральным звеном является коррупция на верхнем уровне управления государством. Поэтому целесообразно разработать закон, который позволит направить имеющиеся ограниченные ресурсы на первоочередную борьбу не с “низовой” коррупцией, а на ту часть данного явления, которая является системообразующей. Введение действенной системы контроля и предупреждения коррупции на верхнем уровне управления государством создаст необходимые объективные и субъективные предпосылки распространения соответствующих процедур и норм поведения на нижестоящих уровнях публичного управления.

Стратегия противодействия коррупции должна дифференцироваться в зависимости от степени поражённости общества данным явлением. Вот

почему мы, рассмотрев антикоррупционную политику Японии, Сингапура, Сеула, США, столкнулись с таким разнообразием механизмов воздействия на коррупцию.

Проведённый анализ особенностей борьбы с коррупционными преступлениями в Японии, Сингапуре, Сеуле, США позволяет сформировать представление об основах передовой национальной антикоррупционной стратегии, развитие которых необходимо в России. Во-первых, сильная политическая воля высшего руководства государства к борьбе с коррупцией и сформированная на её основе единая государственная политика в области борьбы с коррупцией, включающая комплекс мер государственного, политического, экономического, социального и правового характера. Во-вторых, организованный социальный контроль со стороны гражданского общества за всей системой государственного администрирования (непременным условием для этого является создание атмосферы прозрачности) и обеспеченная возможность возбуждения в этих рамках уголовного преследования правонарушителей. В-третьих, жесткая подотчётность лиц, наделённых властными полномочиями, перед реально независимым органом, осуществляющим мониторинг чистоты деятельности государственных служащих, а так же наделённым полномочиями по привлечению к ответственности должностных лиц вне зависимости от их положения в иерархической структуре власти. Эти положения, как представляется, являются собой фундамент успешной национальной антикоррупционной политики.

Страны, исходя из их экономического, культурного и политического развития, могут иметь три коррупционные модели: азиатскую, африканскую и западную.

В азиатской модели коррупция является не только привычным, но и общественно приемлемым культурным и экономическим явлением, которое связано с функционированием государства и основано на ряде культурных и религиозных традиций. Модели присущ клановый характер коррупционных

сделок, основанный на сложившихся устоях между определенными группами (кланами) чиновников, бизнеса и населения.

Африканская модель предполагает, что государственная власть полностью подчиняется группе экономических кланов, синдикатов и политическими средствами обеспечивает надежность и безопасность их функционирования и развития. Кроме того, развит институт землячества. В африканских странах чиновник зачастую получает образование за деньги, собранные для него всей родной деревней. Став чиновником, он считает себя обязанным помогать односельчанам, которые к нему обращаются. Если он становится чиновником высокого ранга, то формирует подчиненный ему аппарат из земляков. Несмотря на то что крупным чиновникам гарантируются достаточно внушительные доходы, важным источником их дополнительных доходов являются взятки. По некоторым подсчетам, коррупция приносит чиновникам до одной трети их общих доходов.

Западная модель характеризуется тем, что при попустительстве коррумпированного государства теневые и криминализованные сектора экономики достигают могущества, сравнимого с государственным. Мафия образует государство в государстве. В связи с политической нестабильностью реальным становится установление на волне борьбы с коррупцией диктатуры, после чего может быть переход к африканской модели.

Проблема борьбы с коррупцией носит транснациональный характер. Помимо национальных организаций и государственных органов существуют международные организации, специализирующиеся на проблемах борьбы с коррупцией. Среди них Организация экономического сотрудничества и развития, Transparency International, Группа государств против коррупции (GRECO), а также подразделения ООН, Мирового банка, ВТО, Евросоюза.

Появление этих институтов обусловлено в том числе необходимостью систематизировать старые и разработать новые индикаторы оценки уровня коррупции в странах, изучить влияние конкретных факторов,

способствующих возникновению коррупции, а также принять участие в разработке рекомендаций для создания эффективного механизма борьбы с коррупционными проявлениями. Одним из показателей, характеризующих состояние коррумпированности государства, является индекс восприятия коррупции (ИВК), расчет которого ежегодно производится Transparency International.

ИВК ранжирует страны по оценкам степени распространенности коррупции среди государственных служащих и политиков (см. таблицу). Это комплексный индекс, основанный на данных экспертных опросов и исследований, проводимых различными представительными организациями. ИВК отражает мнение предпринимателей и аналитиков из различных стран мира, в том числе экспертов, проживающих в стране, в отношении которой проводилось исследование. ИВК оценивается по шкале от 0 до 10 баллов, при этом 10 баллов — минимальный уровень коррупции, 0 — максимальный.

Нельзя сказать, что, согласно индексу восприятия коррупции Transparency International, почти за два десятилетия ситуация в России не изменилась. Страна находится в целом на одном уровне с незначительными передвижениями вверх и вниз по списку. В 1997-м Россия заняла 49-е место, но тогда индекс рассчитывался для 52 стран. В 2004-м — 90-е из 146, в 2009-м — 146-е из 180, в 2012-м — 133-е из 174, в 2013-м — 127-е из 175.

Есть и другая сторона, которую также не обходят эксперты TI. Кроме индекса восприятия коррупции организация составляет рейтинг взяточдателей, правда, не столь регулярно.

Согласно последнему исследованию, опубликованному в конце 2011-го, наши бизнесмены заняли 28-е место из 28 возможных. Самыми честными предпринимателями признаны граждане Нидерландов.

Безусловно, в лечении страны от коррупции требуется системный подход. На этом тезисе основан и Национальный план противодействия коррупции на 2014-2015 годы, утвержденный Президентом России.

В мировой практике борьбы с коррупцией активно используется инструмент общественного контроля и контроля со стороны средств массовой информации, который помогает эффективно выявлять коррупцию во всех структурах власти. Однако действенность этого инструмента обусловлена наличием законов о свободе передачи информации, позволяющих проводить журналистское расследование, законов, запрещающих всякую цензуру и обеспечивающих финансовую независимость средств массовой информации, в том числе от правительства.

Кроме того, в ряде государств, например в Бельгии, антикоррупционные программы нацелены на разработку и принятие специальных кодексов поведения (этики) для государственных (муниципальных) служащих. В разработанной программе GRECO и Глобальной программе против коррупции ООН рекомендуется детально регламентировать в кодексах модель поведения служащих, с тем чтобы последние могли четко представлять свое поведение в том или ином случае, а также перечислять конкретные санкции за нарушение установленных в кодексе правил и механизм контроля над их соблюдением. Примером может служить предусмотренное в Глобальной программе против коррупции ООН введение открытых деклараций для судей и их родственников, а также правил деятельности судебных органов, которые содержали бы распределение дел между судьями по жребию, ротацию судей и судебных служащих, недопущение личного контакта сторон с судьей до судебного заседания, чтобы исключить возможность коррупционных связей.

Одним из направлений противодействия коррупции в мире является борьба с отмыванием денег. Среди организаций, занимающихся борьбой с этим злом, выделяется Международная группа по борьбе с отмыванием денег (FATF). Она создана в июле 1989 года странами—членами «большой семерки» с целью разработки мер по борьбе с отмыванием денег, а также содействия сотрудничеству государств в области борьбы с незаконными финансовыми операциями, прежде всего с отмыванием доходов, полученных

преступным путем. Так, в феврале 1990 года FATF разработала и предложила на рассмотрение всех заинтересованных стран «Сорок рекомендаций по борьбе с отмыванием денег» — конкретные предложения по совершенствованию законодательных систем и финансовых структур. Рекомендации направлены на повышение эффективности совместной борьбы государств с отмыванием денег, укрепление международного сотрудничества в этой области. В июне 1996 года рекомендации были пересмотрены с целью их адаптации к меняющимся мировым тенденциям в области отмывания денег, а также к динамике технологического прогресса в сфере финансовых услуг.

В рамках сотрудничества с FATF Правительство Египта обязало коммерческие банки владеть информацией о своих клиентах, знать источник происхождения средств владельцев счетов, иметь сведения о бенефициаре. Коммерческим банкам запрещено открывать неименные счета и счета на предъявителя. Банкам предписывается обращать особое внимание на крупные денежные переводы с последующим обналичиванием, на факты регулярного внесения на счета наличных денег, несоответствие декларированной деятельности владельца счета с характером банковских операций, открытие документационных аккредитивов, не соответствующих роду деятельности владельца счета. Учету подлежат платежи, по которым конечными бенефициарами являются не известные банку иностранные лица.

Еще одним витком в борьбе с коррупцией стала Конвенция ООН против коррупции 2003 года (далее — Конвенция), вступившая в силу в 2005 году. Ее принятие послужило своеобразным продолжением общемировой борьбы с коррупцией, т. е. таких нормативных правовых актов, как конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию 1999 года и о гражданско-правовой ответственности за коррупцию 1999 года, а также Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности 2000 года.

В основу Конвенции положен комплексный подход, отражающий сложную социально-правовую природу коррупции, разнообразие мер и многоуровневый характер борьбы с этим явлением. Конвенцией предусмотрены широкий спектр мероприятий по профилактике коррупции в сфере государственной службы и в частном секторе, принципиальное положение о том, что активы от коррупционных деяний возвращаются в страну происхождения с использованием гражданско-правовых и административных механизмов, а не только уголовно-процессуальных. Конвенция детально регламентирует взаимную правовую помощь, выдачу лиц, совершивших коррупционное преступление, а также сотрудничество правоохранительных органов, включая обмен информацией и опытом, совместное проведение расследований, подготовку и повышение квалификации кадров, взаимодействие в материально-техническом обеспечении правоохранительной деятельности.

Как уголовно наказуемое деяние Конвенция оценивает подкуп национальных публичных должностных лиц, иностранных публичных должностных лиц и должностных лиц публичных международных организаций, хищение, неправомерное присвоение или иное нецелевое использование имущества публичным должностным лицом, злоупотребление влиянием в корыстных целях, злоупотребление служебным положением, подкуп и хищение имущества в частном секторе, отмывание доходов от преступления и воспрепятствование отправлению правосудия. Конвенцию подписали 120 государств, ратифицировали — 22. Государственная дума РФ ратифицировала Конвенцию 17 февраля 2006 г.

Анализ международного опыта борьбы с коррупцией позволил выделить следующий механизм, способствующий снижению уровня коррупции в стране:

- формирование принципов работы государственной власти на основе публичности и открытости; возможность доступа граждан, общественности и



средств массовой информации к документам органов государственной власти;

- государственное финансирование политических партий, исключающее возможность их финансирования из иных источников, в том числе коммерческих;

- отсутствие в системе государственного аппарата «политических» должностей; небольшая численность бюрократического аппарата при четкой его структурированности;

- закрепление должностных полномочий в соответствующих регламентах;

- разработка специального кодекса поведения должностных лиц, закрепляющего жесткие рамки контакта государственного служащего с гражданами;

- наличие у государственного чиновника права на собственное обоснованное мнение, которое может отличаться от мнения начальника и в случае принятия руководителем «политического» решения, отличающегося от предложения подчиненного, служит основанием (при отсутствии на документе визы) считать документ юридически недействительным;

- материальная и социальная обеспеченность чиновников. Вместе с тем государственным служащим не запрещено заниматься бизнесом, владеть и управлять акциями коммерческих компаний и получать дивиденды. Все коммерческие доходы декларируются, и с них выплачиваются налоги. При этом существует правило «конфликта интересов», т. е. запрет лоббировать интересы своего бизнеса;

- снижение иммунитета высших должностных лиц;

- обеспечение действующей системы конфискации имущества должностных лиц в случае выявления факта их коррумпированности;

- систематическое повышение заработной платы государственным служащим;

- упрощение административных процедур, в которых участвуют граждане; установление требований, предъявляемых к ним; систематический отзыв пересекающихся инструкций и нормативов;
- государственный и общественный контроль доходов и расходов должностных лиц, контроль личных банковских счетов должностных лиц и членов их семей;
- внесение изменений в национальное законодательство с учетом рекомендаций FATF, в том числе направленных на ужесточение процедур открытия, закрытия и денежных переводов в части идентификации личности.

## **2. 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<sup>1</sup>.

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,

---

<sup>1</sup> 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>.



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

<b>Направление</b>	<b>Мероприятие</b>
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

	<p>Присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса</p>
	<p>Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки</p>
	<p>Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников</p>
<p>Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур</p>	<p>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.)</p>
	<p>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.)</p>
	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов</p>
	<p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и</p>

	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 направлены 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 лица, осуществляющего 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 этим 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 членом 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.

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 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, 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.

***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 закреплён принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или введён 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.

### ***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, проводиться 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.

### ***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 неправомερных 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, бенифициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

***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.

**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<sup>2</sup>. 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

---

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

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.

### ***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.

### ***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<sup>3</sup>;
- 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 объединения предпринимателей могут выработать самостоятельные руководства по реализации конкретных мероприятий по профилактике и противодействию коррупции в

---

<sup>3</sup> Текст Антикоррупционной хартии и Дорожная карта, описывающая механизм присоединения к хартии, приведены в приложении 5 к Методическим рекомендациям.



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](http://www.tpprf.ru));
- Российским союзом промышленников и предпринимателей ([www.rspp.ru](http://www.rspp.ru));
- Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия» ([www.deloros.ru](http://www.deloros.ru));
- Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» ([www.opora.ru](http://www.opora.ru)).