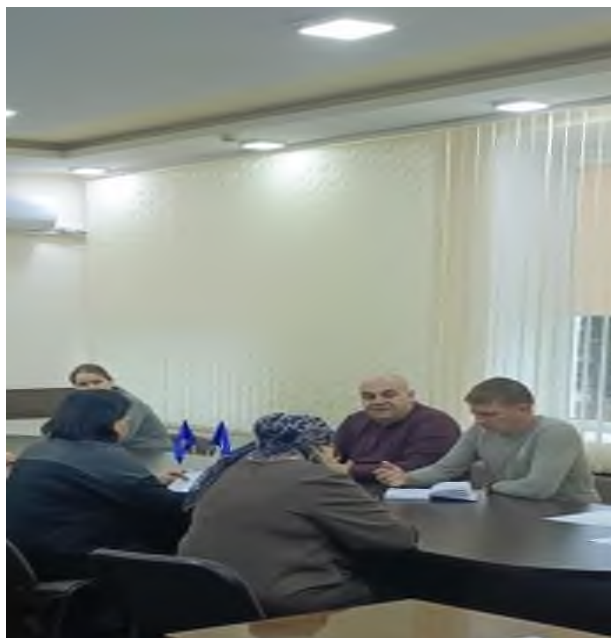


Семинар на тему: «Стандарты поведения по предупреждению коррупции»

В целях реализации пункта 2.25 подпрограммы «Противодействие коррупции» государственной программы «Профилактика правонарушений и укрепление общественного порядка и общественной безопасности в Кабардино-Балкарской Республике», утвержденной Постановлением КБР от 31.08.2020г. №191-ПП местной администрацией городского поселения Майский прошел семинар с муниципальными служащими и руководителем муниципального учреждения по стандартам поведения и предупреждению коррупции.



Одним из наиболее полезных инструментов предупреждения коррупции в организации является установление для работников стандартов и кодексов поведения (далее также - антикоррупционные стандарты).

Внедрение системы антикоррупционных стандартов направлено на решение двух основных задач:

- 1) ограничить круг возможных действий работника, которые могут привести к его попаданию в ситуацию конфликта интересов (например, получение подарка или предложения о работе по совместительству от организации-конкурента могут в дальнейшем побудить работника совершить те или иные действия в пользу такой организации, идущие вразрез с его трудовыми обязанностями; установление соответствующих антикоррупционных стандартов на получение подарков и работу по совместительству позволят предупредить попадание работника в такую этически спорную ситуацию);

2) затруднить осуществление или сокрытие уже имевших место коррупционных правонарушений.

Следует иметь в виду, что антикоррупционные стандарты имеют более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с недопустимостью совершения коррупционных правонарушений. В данные стандарты следует включить положения, устанавливающие ряд правил (порядков) поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.

Антикоррупционные стандарты могут значительно различаться между собой по степени жесткости устанавливаемой регламентации. С одной стороны, в них можно закрепить только основные ценности и принципы, которые организация намерена культивировать в своей деятельности. С другой стороны, можно установить конкретные, обязательные для соблюдения правила поведения. Организации следует разрабатывать антикоррупционные стандарты исходя из собственных потребностей, задач и специфики деятельности. Использование типовых решений является нежелательным. Вместе с тем при подготовке антикоррупционных стандартов организация может руководствоваться, например, кодексами деловой этики, принятыми в данном профессиональном сообществе.

При разработке системы антикоррупционных стандартов рекомендуется принимать во внимание, что в зависимости от занимаемой должности работники могут быть в разной мере подвержены коррупционным рискам. В связи с этим целесообразным может стать применение к разным категориям работников различающихся по степени строгости антикоррупционных стандартов.

Вместе с тем, устанавливая антикоррупционные стандарты, следует обеспечить строгое соблюдение действующего законодательства, в том числе трудового законодательства и законодательства о персональных данных, с тем, чтобы избежать нарушения прав работников.

Антикоррупционные стандарты рекомендуется закреплять в локальных нормативных актах организации. Работников следует ознакомить с ними под роспись. Процедуры, направленные на предупреждение коррупции, могут быть установлены в различных локальных актах организации, однако более предпочтительным является их закрепление в едином документе, например, кодексе деловой этики (кодекс поведения). Кодекс деловой этики может быть посвящен только антикоррупционным стандартам, а может включать и иные рекомендации по поведению работников организации, например, касающиеся правил взаимодействия с коллегами и клиентами, дресс-кода и т.д.

Кодекс деловой этики 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 введен антикоррупционный стандарт, устанавливающий особенности работы 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 антикоррупционного стандарта, устанавливающего особенности работы 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 стандарта. Таким образом, кодекс деловой этики может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности организации.

Дополнительно рекомендуется включать обязанность соблюдения антикоррупционных стандартов в трудовые договоры работников.

Закрепленные в локальных актах организации формулировки антикоррупционных стандартов должны давать четкое понимание того, какое поведение является недопустимым для работников, а также какие исключения из установленных антикоррупционных стандартов возможны. Для большей наглядности формулировки антикоррупционных стандартов рекомендуется дополнять примерами, позволяющими работникам понять, как соответствующие нормы соотносятся с их повседневной трудовой деятельностью.

При разработке системы антикоррупционных стандартов следует также обозначить в локальных актах меры ответственности, применяемые в случае их нарушения. При этом следует учитывать, что к работнику могут применяться только меры, прямо указанные в Трудовом кодексе Российской

Федерации в соответствии с установленным порядком. Так, например, увольнение работника по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 7.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, применимо исключительно к работникам определенных категорий организаций, указанных в статьях 349.1 и 349.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

При применении мер ответственности рекомендуется основываться на следующих основных принципах:

1) адекватность и соразмерность: санкции не должны быть чрезмерно "мягкими" или чрезмерно "жесткими";

2) неотвратимость и отсутствие избирательного подхода: санкции должны реально применяться на практике. Если они будут существовать только "на бумаге", работники станут воспринимать антикоррупционные стандарты как малозначимую формальность. При принятии решения о применении или неприменении санкций, равно как и выборе конкретной меры ответственности не должны приниматься во внимание должность работника и его роль в организации, в противном случае у работников будет создаваться впечатление, что в организации есть "неприкасаемые" сотрудники, к которым антикоррупционные стандарты не применяются. При этом применение мер ответственности должно учитывать характер совершенного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником иных антикоррупционных стандартов, а также предшествующие результаты исполнения своих трудовых обязанностей;

3) детальный анализ ситуаций возможного нарушения антикоррупционных стандартов: санкции должны применяться на основании результатов проверки, в ходе которой будет возможность выяснить значимые обстоятельства возникшей спорной ситуации; в этой связи рекомендуется утвердить локальным нормативным актом организации порядок проведения служебных проверок - либо в отношении любых дисциплинарных проступков, либо в отношении непосредственно нарушений антикоррупционных стандартов.

Коррупция представляет собой одну из самых серьезных угроз для эффективного функционирования организаций и общества в целом. Для предотвращения коррупционных проявлений важно устанавливать четкие стандарты поведения, которые помогут формировать этичную и прозрачную корпоративную культуру.

1. Понятие стандартов поведения

Стандарты поведения – это набор правил и норм, определяющих допустимые и недопустимые действия сотрудников в организации. Они направлены на предотвращение конфликтов интересов и коррупционных практик, а также на создание доверительной атмосферы внутри коллектива.

2. Основные цели антикоррупционных стандартов

Антикоррупционные стандарты имеют две ключевые цели:

- ***Ограничение возможностей для коррупционных действий:***

Стандарты помогают определить, какие действия могут привести к конфликту интересов, и устанавливают правила, позволяющие избежать таких ситуаций (например, получение подарков или участие в сделках с конкурентами).

- ***Создание системы контроля и отчетности:*** Стандарты обеспечивают механизм для выявления и предотвращения коррупционных нарушений, что способствует повышению уровня ответственности среди сотрудников.

3. Разработка стандартов поведения

При разработке стандартов поведения важно учитывать специфику деятельности организации, а также ее ценности и миссию. Стандарты должны быть:

- ***Четкими и доступными:*** Формулировки должны быть понятны всем сотрудникам.
- ***Гибкими:*** Стандарты должны адаптироваться к изменениям в законодательстве и внутренним процессам организации.
- ***Комплексными:*** Включать в себя не только антикоррупционные нормы, но и общие принципы этичного поведения.

4. Примеры стандартов поведения

Стандарты поведения могут включать следующие положения:

- Запрет на получение денежных либо других вознаграждений от контрагентов.

- Регулирование вопросов совместительства и конфликтов интересов.
- Обязанность сотрудников сообщать о любых подозрениях на коррупционные действия.
- Принципы открытости и прозрачности в финансовых операциях.

6. Заключение

Стандарты поведения по предупреждению коррупции играют важную роль в формировании этичной корпоративной культуры и повышении доверия к организации. Их внедрение требует системного подхода, включающего разработку, обучение и контроль, что в свою очередь способствует созданию безопасной и продуктивной рабочей среды.

[15:55, 06.03.2025] Виктория: *Доклад на тему: «Стандарты поведения для предотвращения коррупции»*

Одним из самых эффективных методов борьбы с коррупцией в учреждениях является внедрение стандартов и кодексов поведения для сотрудников, известных как антикоррупционные стандарты. Основная цель данных стандартов заключается в решении двух ключевых задач:

1. Сокращение вероятности возникновения конфликтов интересов среди сотрудников. К примеру, получение подарков или предложения о работе от конкурирующей компании может привести к тому, что работник начнет действовать в интересах этой компании, что противоречит его служебным обязанностям. Установление четких антикоррупционных норм, касающихся подарков и совместительства, поможет избежать таких этически сложных ситуаций.

2. Усложнение процесса совершения и сокрытия коррупционных правонарушений.

Важно отметить, что антикоррупционные стандарты охватывают гораздо более широкий спектр, чем просто недопустимость коррупционных действий. В них должны быть включены правила, касающиеся общей этики в деловых отношениях, с целью формирования добросовестного и этичного поведения как сотрудников, так и организации в целом.

Стандарты могут значительно варьироваться по степени строгости: от определения основных ценностей и принципов, которые организация намерена поддерживать, до четких обязательных норм поведения. Разработка антикоррупционных стандартов должна основываться на потребностях и специфике деятельности организации, избегая использования унифицированных решений. Тем не менее, можно опираться на существующие кодексы деловой этики, признанные в профессиональном сообществе.

При создании антикоррупционных стандартов важно учитывать, что сотрудники, в зависимости от их должности, могут подвержены различным уровням коррупционных рисков. Поэтому целесообразно применять разные стандарты для различных категорий работников, учитывая степень их ответственности.

Кроме того, при установлении антикоррупционных стандартов необходимо строго следовать действующему законодательству, включая трудовые и законы о защите персональных данных, чтобы не нарушать права работников.

Рекомендуется закреплять антикоррупционные стандарты в локальных нормативных актах и знакомить сотрудников с ними под роспись. Процедуры по предупреждению коррупции могут быть изложены в разных документах, однако оптимально их объединить в одном, например, в кодексе деловой этики. Этот кодекс может быть полностью посвящен антикоррупционным стандартам или включать рекомендации по другим аспектам поведения сотрудников, таким как взаимодействие с коллегами и клиентами, дресс-код и так далее.

Кодекс деловой этики должен содержать как общие ценности и принципы, так и конкретные правила, регулирующие поведение в отдельных сферах. Примеры общих ценностей могут включать:

- Поддержание высоких этических стандартов.
- Соблюдение профессиональных норм.
- Принципы добросовестной конкуренции и социальной ответственности.
- Законность и выполнение договорных обязательств.
- Объективность и честность в кадровых решениях.

Эти принципы могут быть детализированы для конкретных областей, таких как кадровая политика, где может быть прописан принцип повышения по службе исключительно на основе профессиональных качеств.

Кодекс не только формулирует ценности и нормы, но и описывает процедуры их внедрения. Рекомендуется также включать в трудовые договоры обязательство соблюдать антикоррупционные стандарты.

Формулировки антикоррупционных норм должны чётко указывать на недопустимое поведение и возможные исключения. Для лучшего понимания сотрудниками, эти нормы можно иллюстрировать конкретными примерами, связанными с их рабочей деятельностью.

При разработке системы антикоррупционных стандартов следует обозначить меры ответственности за их нарушение, опираясь на Трудовой кодекс Российской Федерации. При этом важно учитывать, что меры должны быть адекватными и соразмерными, не зависеть от должности работника, и применяться на основе тщательного анализа обстоятельств.

Организациям рекомендуется в первую очередь разработать специальные антикоррупционные стандарты в ключевых сферах своей деятельности.