

Антикоррупционный комплаенс (АК) в организациях (учреждениях) города Москвы

Цель АК: разработка административных процедур (механизмов) и введение их в действие локальными нормативными актами с целью предупреждения и профилактики коррупционных и иных правонарушений, минимизации и (или) ликвидации последствий от них в организациях (учреждениях)

Задачи АК:

- 1) определить коррупционные риски, которые возникают (могут возникать) при выполнении работниками трудовых обязанностей в занимаемых должностях;
- 2) установить антикоррупционные стандарты (обязанности) в организации (учреждении) для руководителя и работников по недопущению коррупционных и иных правонарушений;
- 3) определить процедуры реагирования на случаи совершения работником коррупционных и иных правонарушений, а также санкции за их совершение;
- 4) определить особенности порядка отбора кандидатов для назначения на должности с коррупционными рисками и оформления документов при приеме на работу, а также их актуализации в процессе трудовой деятельности

Правовые основы

ФЗ «О противодействии коррупции»

Статья 13.3. Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции

1. **Организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.**

2. **Меры по предупреждению коррупции**, принимаемые в организации, **могут включать:**

- 1) **определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;**
- 2) **сотрудничество** организации с правоохранительными органами;
- 3) **разработку и внедрение в практику стандартов и процедур**, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) **принятие кодекса этики и служебного поведения** работников организации;
- 5) **предотвращение и урегулирование конфликта интересов;**
- 6) **недопущение** составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов

Трудовой кодекс РФ

Статья 21. Основные права и обязанности работника Работник обязан: - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, <u>возложенные на него трудовым договором</u>; - <u>соблюдать правила внутреннего трудового распорядка</u>; - <u>соблюдать трудовую дисциплину</u>.	Статья 41. Содержание и структура коллективного договора <u>Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.</u> В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя...: ... <u>другие вопросы, определенные сторонами.</u>
Статья 22. Основные права и обязанности работодателя Работодатель имеет право: - <u>требовать от работников ... соблюдения правил внутреннего трудового распорядка</u>; - <u>принимать локальные нормативные акты.</u> Работодатель обязан: - <u>соблюдать</u> трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, <u>локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров</u>; - <u>знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами...</u>; - <u>исполнять иные обязанности, предусмотренные ... локальными нормативными актами и трудовыми договорами.</u>	Статья 57. Содержание трудового договора <u>...в трудовой договор могут включаться... обязанности работника, установленные ... локальными нормативными актами, а также ... обязанности работника, вытекающие из условий коллективного договора.</u> Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок <u>Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным ... коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.</u> <u>Работодатель обязан в соответствии с ... коллективным договором, ... локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.</u> Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий ... порядок приема и увольнения работников, основные ... <u>обязанности и ответственность сторон трудового договора.</u>

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2
"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса
Российской Федерации" (с изм. на 24.11.2015)

10. работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы.

Статья 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя ++

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с изм. на 24.11.2015)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, ...положений, приказов работодателя и т.п.)

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

... расторжение трудового договора ... возможно **только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности** (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении ... факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

7.1) **непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, ... непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей**

9) **принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;**

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала), его заместителями следует ... расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации

Рекомендации УЧРЕДИТЕЛЮ организации (учреждения)

1. Включить в **Устав организации (Положение об учреждении)** требования статьи 13.3 ФЗ «О противодействии коррупции», **обязывающие руководителя организации (учреждения) разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.**

Возможно использование формулировок постановления Правительства Москвы от 24.02.2010 № 157-ПП:

«В установленном порядке организует разработку и внедрение механизмов противодействия коррупции в деятельности организации (учреждении)».

«Участствует в осуществлении просветительской деятельности среди населения по вопросам противодействия коррупции».

2. Включить в **трудовой договор с руководителем организации (учреждения)** помимо общих обязанностей работодателя и работника, предусмотренных статьями 21 и 22 Трудового кодекса РФ, следующие **обязательства:**

1) разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, предусмотренные законодательством о противодействии коррупции;

2) принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов и недопущению возможности возникновения конфликта интересов;

3) издавать локальные нормативные акты по вопросам противодействия коррупции, **которыми могут быть:**

- Положение об антикоррупционной политике организации (учреждения);
- Приказ о назначении ответственных должностных лиц по вопросам профилактики коррупционных и иных правонарушений;
- Положение о комиссии по противодействию коррупции;
- Положение об оценке коррупционных рисков в организации (учреждении);
- Перечень должностей работников, при замещении которых возникают коррупционные риски;
- Положения о порядке уведомления о фактах обращения к работнику организации (учреждения) в целях склонения к совершению коррупционных и иных правонарушений;
- Положение о порядке уведомления о конфликте интересов или возможности его возникновения при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
- Положение о порядке выявления личной заинтересованности работников при осуществлении закупок для обеспечения деятельности организации (учреждения);
- Положение об уведомлении о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями;
- Антикоррупционный кодекс работника организации (учреждения),

а также другие, которые, по мнению ОИВ города Москвы (учредителя), будут препятствовать коррупционным и иным правонарушениям в организации (учреждении);

3) сообщать в *ОИВ города Москвы (учредителю)* и в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (учреждению) стало известно, а также о случаях обнаружения признаков коррупционных правонарушений в действиях работников организации (учреждения);

4) воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения;

5) осуществлять мониторинг эффективности реализации мер по предупреждению коррупции в организации (учреждении);

6) организовывать информирование, консультирование и просвещение работников организации (учреждения) по вопросам противодействия коррупции,

7) соблюдать антикоррупционную политику, локальные нормативные акты организации (учреждения) по вопросам противодействия коррупции, антикоррупционные стандарты, нормы служебной, профессиональной этики и правил делового поведения организации (учреждения);

8) не совершать действия (проявлять бездействие), влекущие причинение материального или репутационного ущерба организации (учреждению);

9) уведомлять работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных и иных правонарушений;

10) уведомлять работодателя о конфликте интересов или о возможности его возникновения при исполнении трудовых обязанностей;

11) уведомлять работодателя о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями;

а также другие обязанности, которые, по мнению нанимателя, будут способствовать противодействию коррупции и иным правонарушениям.

В разделах «Ответственность работника» и «Права работодателя» указать о том, что *трудовой договор с руководителем организации (учреждения) в случае совершения им коррупционных и иных правонарушений, коррупционных проступков (действий, не имеющих признаков уголовно наказуемого деяния) подлежит расторжению (может быть расторгнут).*

Рекомендации РУКОВОДИТЕЛЮ организации (учреждения):

Включить в коллективный трудовой договор (если таковой заключается), индивидуальные трудовые договора работников и Правила внутреннего трудового распорядка организации (учреждения):

1) в обязанности работников помимо обязанностей, предусмотренных статьей 21 Трудового кодекса РФ, следующие обязательства:

- соблюдать антикоррупционную политику, локальные нормативные акты организации (учреждения) по вопросам противодействия коррупции, антикоррупционные стандарты, нормы служебной, профессиональной этики и правил делового поведения организации (учреждения);

- не совершать действий (проявлять бездействие), влекущих причинение материального или репутационного ущерба организации (учреждению);

- уведомлять работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных и иных правонарушений;

- уведомлять работодателя о конфликте интересов или о возможности его возникновения при исполнении трудовых обязанностей;

- уведомлять работодателя о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями;

а также другие обязанности, которые, по мнению руководителя организации (учреждения), будут способствовать противодействию коррупции и иным правонарушениям;

2) в обязанности руководителя организации (учреждения) помимо обязанностей, предусмотренных статьями 21 и 22 Трудового кодекса РФ:

- разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, предусмотренные законодательством о противодействии коррупции;

- принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов и недопущению возможности возникновения конфликта интересов;

- издавать локальные нормативные акты по вопросам противодействия коррупции,

- сообщать в ОИВ города Москвы (нанимателю) и в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (учреждению) стало известно, а также в случаях обнаружения признаков коррупционных правонарушений в действиях работников организации (учреждения);

- воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения;

- осуществлять мониторинг эффективности реализации мер по предупреждению коррупции в организации (учреждении);
- организовывать информирование, консультирование и просвещение работников организации (учреждения) по вопросам противодействия коррупции, а также другие обязанности, которые, по мнению руководителя и трудового коллектива организации (учреждения), будут способствовать противодействию коррупции и иным правонарушениям;

3) в разделах «Ответственность работника» и «Права работодателя» указать о том, что *трудовой договор с работником в случае совершения им коррупционных и иных правонарушений, коррупционных проступков (действий, не имеющих признаков уголовно наказуемого деяния) подлежит расторжению (может быть расторгнут).*

Включить в Правила внутреннего трудового распорядка организации (учреждения):

1) в раздел «Порядок приема и увольнения работников»:

- перечислить обязательные для работника, претендующего к назначению на должность, при замещении которой возникают коррупционные риски, процедуры, принятые в организации (учреждении) при приеме на работу, и перечень документов, которые работник обязан (в случаях, предусмотренных законодательством) представить при приеме на работу на должность, при замещении которой возникают коррупционные риски (например, предоставление справки об отсутствии судимости);

2) в раздел «Прочие вопросы урегулирования трудовых отношений»:

- антикоррупционные процедуры, которые не были включены в другие разделы Правил внутреннего трудового распорядка и локальные нормативные акты организации (учреждения), и которые, по мнению руководителя организации (учреждения), будут способствовать противодействию коррупции и иным правонарушениям (например, для работников, назначенных на должности, при замещении которых возникают коррупционные риски, заполнение расширенной анкеты с указанием родственников и свойственников, проведение опроса с использованием полиграфа, размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителя учреждения (организации), его заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет").

Определить локальным нормативным актом (приказом, распоряжением) **ответственное должностное лицо по вопросам профилактики коррупционных и иных правонарушений**, а также перечень его обязанностей (полномочия, функционал) по вопросам противодействия коррупции.

Там же **установить обязанности, касающиеся вопросов профилактики коррупционных и иных правонарушений, для других должностных лиц**, участвующих в ней (например, кадровым работникам, работникам службы безопасности).