

Служебная этика и антикоррупционные стандарты поведения

Содержание темы:

1. Проблема соотношения права и морали при внедрении стандартов поведения должностных лиц.
2. Развитие служебной этики.
3. Этические кодексы и кодексы поведения.
4. Типовые антикоррупционные стандарты поведения:
 - ограничения на получение подарков;
 - ограничения на иную оплачиваемую деятельность должностных лиц и владение ценными бумагами;
 - ограничения на трудоустройство после увольнения;
 - ограничения на использование служебной информации.

Приоритетом в деятельности организации выступает строгое соблюдение законов и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития. Для сотрудников организации недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководителя и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, несет ответственность в дисциплинарном, административном, гражданско-правовом и уголовном порядке.

Важнейшими мерами по поддержанию безупречной репутации предприятия и организации является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

Служебная этика, определяющая характер борьбы с коррупцией связана с рядом принципов и стандартов добросовестной работы, а также процедур их выполнения.

Указанными принципами являются следующие положения:

Принцип соответствия политики предприятия или организации действующему законодательству и общепринятым нормам борьбы с коррупцией, закрепленным в международных правовых актах.

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

Принцип вовлеченности работников – информирование работников о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

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

Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат, связанный с полным исполнением действующего законодательства.

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

Принцип открытости бизнеса. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения административно-хозяйственной и экономической деятельности.

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

Разрабатывать и внедрять этический кодекс организации рекомендуется в четыре этапа.

Вначале необходимо провести исследование: осуществить диагностику ситуации на предмет коррупционных рисков; выявить потенциальные ситуации конфликта интересов, сферы противоречий интересов внутри организации и в ее внешних отношениях – с клиентами, партнерами, покупателями, поставщиками, контрольными и разрешительными органами.

Следующий этап — разработка концепции, то есть необходимо сформулировать образ «идеального» сотрудника, описать его желаемое поведение в коррупциогенных, конфликтных и сложных этических ситуациях. В зависимости от особенностей организации и специфику трудовых функций персонала формируется структура кодекса, преамбула, введение, разделы, главы. На этом этапе формулируется проект текста кодекса.

Как правило, корпоративный этический кодекс состоит из двух основных частей:

1. Идеологической, включающей в себя миссию, цели и ценности организации. Обычно, это преамбула и введение.

2. Нормативной (поведенческой), описывающей вначале общие для всех сотрудников нормы поведения, обязательства организации перед работниками, социальную и дисциплинарную ответственность, особенности обращения с внутрикорпоративной информацией. В дальнейшем тексте происходит конкретизация, регламентируется поведение сотрудников в

отдельных, конкретных ситуациях, например, при общении с сотрудниками, клиентами, партнерами и т.п.

Ключевым этапом является обсуждение, корректировка и принятие кодекса. При разработке кодекса целесообразно вовлечь в обсуждение его положений сотрудников всех уровней, а также следует учитывать то, что его положения должны быть исполнимы. Всех сотрудников знакомят с проектом кодекса, получают обратную связь, предложения об изменениях в тексте кодекса. Затем текст корректируют и дорабатывают. Кодекс утверждается руководством организации.

Заключительным, самым продолжительным по времени, этапом является внедрение, формирование системы исполнения кодекса. Система исполнения включает в себя четыре элемента:

- 1) продвижение этических стандартов поведения внутри организации;
- 2) обучение сотрудников тому, как применять указанные в кодексе правила и нормы;
- 3) контроль за исполнением этических норм и мониторинг возможных нарушений;
- 4) отработка практики реагирования на нарушения.

Под антикоррупционным стандартом поведения понимается совокупность законодательно установленных правил, выраженных в виде запретов, ограничений, требований, дозволений, следование которым предполагает формирование устойчивого антикоррупционного поведения государственных гражданских служащих.

К ним относятся:

- декларирование доходов и расходов;
- ограничения на получение подарков;
- ограничения на трудоустройство после увольнения;
- ограничения на использование служебной информации;
- ограничения на иную оплачиваемую деятельность должностных лиц;
- ограничения на владение ценными бумагами;
- ограничения на вклады в зарубежные банки.

Одним из требований по профилактике коррупционного поведения является обязанность информировать о ситуации конфликта интересов и получение особого разрешения для принятия решения в подобной ситуации.

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

При определении понятия «конфликт интересов» возникает множество проблем, связанных с установлением «возможности» злоупотреблений со стороны не только самих государственных и муниципальных служащих, но и

иных лиц. В частности, речь идет о лицах, находящихся в состоянии родства или свойства, о лицах, с которыми имеются имущественные обязательства и т.п.

Помимо требования о профилактике коррупционного поведения внутри организации, формируется система мер по защите субъектов предпринимательской деятельности от злоупотреблений служебным положением со стороны должностных лиц.

Так в Национальном плане противодействия коррупции, одним из пунктов стоит поручение Генеральной прокуратуре РФ совместно с другими силовыми ведомствами подготовить предложения по предотвращению злоупотреблений служебным положением со стороны должностных лиц правоохранительных и контрольных органов.

Торгово-промышленной палате Российской Федерации с участием общероссийских общественных организаций “Российский союз промышленников и предпринимателей” и “ОПОРА России” и иных заинтересованных организаций продолжить проведение ежегодного независимого исследования в целях выявления отношения предпринимательского сообщества к коррупции (“бизнес-барометр коррупции”), продолжить международное сотрудничество в области противодействия коррупции, обеспечить проведение ежегодных всероссийских акций, направленных на внедрение в сферу бизнеса антикоррупционных стандартов, процедур внутреннего контроля, этических норм и процедур комплаенса.

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