



---

Холдинг АО «Вертолеты России»  
Государственная корпорация «Ростех»

# **ПРОФИЛАКТИКА КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, КОНТРОЛИРУЕМЫХ ГОСКОРПОРАЦИЯМИ**

**Практическое пособие**

*Астанин Виктор Викторович  
доктор юридических наук, профессор*

Москва  
ЮСТИЦИНФОРМ  
2019

УДК 343.35  
ББК 67.401.02  
А91

**Редакционная коллегия:**

**Верютин Владимир Николаевич** — руководитель направления Департамента безопасности и противодействия коррупции Государственной корпорации «Ростех»

**Вопилкин Сергей Викторович** — руководитель Управления собственной безопасности и противодействия коррупции Дирекции собственной безопасности и режима АО «Вертолеты России»

**Грязнов Николай Иванович** — заместитель генерального директора Холдинга АО «Вертолеты России»

- Астанин В.В.**  
А91 Профилактика коррупционных правонарушений в организациях, контролируемых госкорпорациями: практическое пособие / Холдинг АО «Вертолеты России», Государственная корпорация «Ростех» / В.В. Астанин. — М.: Юстицинформ, 2019. — 264 с.

ISBN 978-5-7205-1563-8

Практическое пособие имеет универсальное предназначение содержащихся в нем рекомендаций и примеров правомерного применения и соблюдения антикоррупционных стандартов работниками организаций, контролируемых государственными корпорациями, для лиц, как замещающих коррупционно-опасные должности, так и осуществляющих профилактику коррупционных и иных правонарушений. В пособии представлен алгоритм ведения организационной, правовой, методической, аналитической и иной ресурсной работы по внедрению и обеспечению в организациях мер предупреждения коррупции, а также практика их реализации.

Значительную часть пособия занимает рассмотрение специальных мер профилактики коррупции, которые впервые освещаются в России в монографическом виде: антикоррупционные меры организаций, ведущих внешнеэкономическую деятельность в зарубежных юрисдикциях; антикоррупционная экспертиза локальных нормативных актов организации и правовых документов в сфере ее деятельности; выявление предшествующих коррупции нарушений в ходе закупок и исполнения контрактов.

Базовые примеры организационного обеспечения и нормативного регулирования деятельности по профилактике коррупционных правонарушений представлены на основе практики Холдинга АО «Вертолеты России».

УДК 343.35  
ББК 67.401.02

ISBN 978-5-7205-1563-8

© Астанин В.В., 2019  
© Холдинг АО «Вертолеты России», 2019  
© Оформление ООО «Юстицинформ», 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Предисловия к изданию</b> .....	<b>5</b>
<i>А.И. Богинский</i> , генеральный директор Холдинга АО «Вертолеты России».....	5
<i>Н.А. Волобуев</i> , заместитель генерального директора Государственной корпорации «Ростех» .....	7
Заместители генерального директора Холдинга АО «Вертолеты России».....	10
<b>Глава 1. Организационно-правовое обеспечение анти- коррупционной деятельности в организациях госкорпораций</b> .....	<b>14</b>
§1. Правовые основы антикоррупционной дея- тельности в организациях госкорпораций .....	14
§2. Функции подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений и организационное их обеспечение.....	34
<b>Глава 2. Специальные меры профилактики коррупции.</b>	<b>46</b>
§1. Антикоррупционная защита организаций, ведущих внешнеэкономическую деятель- ность в зарубежных юрисдикциях .....	46
§2. Антикоррупционная экспертиза локальных нормативных актов организации и право- вых документов в сфере ее деятельности.....	58
§3. Выявление предикатных коррупционных нарушений в сфере закупок и исполнения контрактов.....	74
<b>Глава 3. Антикоррупционные стандарты, налагаемые на работников организации, и контроль за их соблюдением</b> .....	<b>91</b>
§1. Требования о предотвращении и урегулиро- вании конфликта интересов.....	91

§2. Обязанность уведомления о склонении к совершению коррупционного правонарушения .....	104
§3. Обязанность декларирования доходов, расходов, имущества и обязательств имущественного характера .....	114
§4. Ограничения по обмену, дарению и получению подарков, связанных с исполнением должностных обязанностей .....	125
<b>Глава 4. Процессуально-значимые аспекты профилактики коррупционных правонарушений .....</b>	<b>134</b>
§1. Проверки сообщений о коррупционных проявлениях .....	134
§2. Служебные разбирательства и обеспечение их законности в связи с выявлением коррупционных правонарушений.....	143
§3. Правоприменительные аспекты дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности за коррупционные деяния (деликты)..	152
<b>Приложение. Локальные нормативные акты Холдинга АО «Вертолеты России», применяемые в целях обеспечения профилактики коррупционных и иных правонарушений .....</b>	<b>164</b>

## ПРЕДИСЛОВИЯ К ИЗДАНИЮ

*Богинский Андрей Иванович,  
генеральный директор  
Холдинга АО «Вертолеты России»*

Высокорентабельные компании мирового уровня, к которым относится и Холдинг «Вертолеты России», имеют базовые позиции успешного развития. Они связаны с бесперебойным выполнением текущих и проработкой перспективных научно-исследовательских, опытно-конструкторских, инновационных, технологических, производственных, организационных, управленческих и многих других задач по обеспечению конкурентоспособных активов, от идеи их создания до получения прибыли. За представленным многофункциональным и взаимосвязанным циклом деятельности, которая в полном объеме отражена в Холдинге «Вертолеты России», стоит трудноосуществимое в арифметическом подсчете число связей, объектов и их соотношений, которые могут быть подвержены коррупционным рискам. В зоне постоянного их предупреждения находится многотысячный коллектив работников, сотни контрагентов в России и за ее пределами, десятки предприятий, входящих в единый контур интегрированной структуры отечественного вертолетостроения.

В этой связи объективно можно сказать, что слагаемые успеха Холдинга заключены не только в материальных, но и в нематериальных ресурсах и активах — от работников до технологий, которые свободны от коррупционного воздействия, защищены от возможности возникновения условий и причин, которые могли бы благоприятствовать их утрате. Единодушным для нашего коллектива является осознание важности формирования и поддержания такой социально-производственной среды в Холдинге, которая отторгает кор-

рупционные проявления и делает невозможным их возникновение у любых наших партнеров и контрагентов.

Как известно, антикоррупционный имидж и чистота деловой репутации образуют гудвилл, который является составной частью нематериальных активов любой успешной компании, выступает неременной позицией оценки ее инвестиционной привлекательности, служит условием долгосрочных контрактов, обеспечивает развитие бизнес-отношений. Все это в конечном счете положительно отражается не только на динамике экономических, производственных успехов Холдинга и его организаций, но и на росте личного правомерного благосостояния, стабильной социальной и крепкой правовой защищенности главного нашего актива и капитала — работников. В этих позициях имидж Холдинга безупречен, и не последнюю роль в этом играет многоаспектная антикоррупционная работа, накопленным опытом которой мы делимся на страницах настоящего пособия с другими организациями, контролируруемыми государственными корпорациями.

***Волбуев Николай Анатольевич,  
заместитель генерального директора  
Государственной корпорации «Ростех»***

Особенности структуры, разноотраслевой деятельности и функций более чем 700 организаций, контролируемых Государственной корпорацией «Ростех», обуславливают специфику их антикоррупционной защиты. Между тем, несмотря на существующие отличия, главное свое выражение она получает в единстве задач ранней профилактики коррупционных и связанных с ними правонарушений, которые могут продуцировать экономический и деловой ущерб государственной политике в области разработки, производства и экспорта высокотехнологичной продукции гражданского и военного назначения. Учитывая обширность возможных проявлений коррупции (с признаками преступлений, проступков, деликтов, правонарушений и даже этических дилемм), важно обеспечить такое их предупреждение, которое не выступит препятствием осуществляемым бизнес-процессам. Примеры такой деятельности иллюстрирует Холдинг «Вертолеты России», который одним из первых в Госкорпорации «Ростех» разработал локальные нормативные акты, обеспечивающие выполнение задач профилактики коррупции, внедрил рекомендуемые к принятию организациями меры предупреждения коррупции (в обеспечение исполнения требований, предусмотренных ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции») и, конечно, накопил практику их реализации.

Деятельность Холдинга в этой части имела корпоративный формат. Теперь же, в современный период, в политико-правовых документах Российской Федерации определены задачи проработки общих для всех организаций, контролируемых госкорпорациями, антикоррупционных мер, мно-

гие из которых уже получают апробацию в организациях Холдинга.

В обеспечение реализации Национального плана противодействия коррупции на 2018–2020 годы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 29 июня 2018 года № 378, законопроекты, предусматривающие введение антикоррупционных стандартов для работников хозяйственных обществ, учреждаемых или контролируемых государственными корпорациями, разработаны правительством Российской Федерации и поступили на рассмотрение в парламент в конце 2018 года. Это обстоятельство актуализирует задачи антикоррупционной работы в организациях Госкорпорации в ближайшей перспективе, требует тщательной проработки имеющегося опыта и распространения эффективных практик в области профилактики коррупции.

Издание настоящего практического пособия своевременно в связи с намеченными законодательными инициативами, логично в избрании примеров антикоррупционной работы Холдинга, которая поддерживается Департаментом безопасности и противодействия коррупции ГК «Ростех» и развивается в отношении других организаций Госкорпорации.

В частности, Государственной корпорацией «Ростех» ведется систематический мониторинг состояния текущей и плановой организационной и практической работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в контролируемых организациях, оказывается необходимая методическая помощь. Цель мониторинга продиктована практичными задачами унификации и контроля за реализацией обязательных мер, связанных с урегулированием конфликта интересов, нейтрализацией причин и условий, способствующих коррупционным правонарушениям, обеспечением взаимодействия с правоохранительными органа-



ми, антикоррупционным просвещением, а также другими мерами, которые позволяют обеспечить систему антикоррупционной защиты Госкорпорации и ее организаций в едином контуре. В настоящее время учитывается актуальность и востребованность специальных мер профилактики коррупции со стороны организаций в сфере закупок и исполнения контрактов, локального нормотворчества, осуществления внешнеэкономической деятельности в зарубежных юрисдикциях, разработки «карт» коррупционных рисков организаций.

Текущая и перспективная система антикоррупционных мер, научно-прикладные рекомендации по правомерной их реализации представлены в настоящем пособии, которое будет являться практически первым изданием в Российской Федерации по данной тематике. Безусловно, реальная практика противодействия коррупции не может обладать единым лекалом для всех организаций. Вместе с тем хочется выразить надежду, что методический, организационный, практический потенциал содержащихся в пособии рекомендаций будет успешно воплощен в организациях ГК «Ростех», а также будет полезен и востребован иными хозяйственными обществами, учреждаемыми или контролируруемыми государственными корпорациями.

*Заместители генерального директора  
Холдинга АО «Вертолеты России»*

Специфика интегрированной структуры Холдинга «Вертолеты России», включающего десятки предприятий, обширная география их расположения в России и за рубежом, многоотраслевая хозяйственная деятельность, участниками которой выступают разные контрагенты, — закономерно обуславливают потенциальные риски угроз утраты активов, продуцируемых коррупционными правонарушениями, профилактикой которых занимается Холдинг.

Эффективность деятельности в этом направлении нельзя определить по количественным критериям, которые поддаются подсчету и оценкам. Лучшим свидетельством результативности здесь является раннее недопущение образования коррупции. Хорошо известна хроника рисков современного мирового бизнеса, иллюстрирующая примеры того, как допущенные коррупционные факты в один миг сокращают инвестиционную привлекательность компании, девальвируют биржевую ценность ее активов, влекут расторжение контрактов, обуславливают падение продаж, ударяют по ее деловой репутации. Одно лишь гипотетическое представление таких системных неблагоприятных последствий актуализирует работу по профилактике коррупции в Холдинге и его организациях. Она выражена в превентивном воздействии на причины и условия, которые могут способствовать правонарушениям. При этом не имеет значения их источник, продуцируются ли они в Холдинге, его организациях или инициированы извне. Диапазон проявлений коррупции носит значительно более обширный характер, чем принято считать.

Коррупция — это не всегда преступление. Она имеет мно-

---

го видов, форм, носителей, проявлений, которые обладают признаками уголовных преступлений, дисциплинарных проступков со стороны работников, административных правонарушений, ответственность за которые несут руководители организации, а также гражданско-правовых коррупционных деликтов, возникающих в результате нарушений хозяйственной деятельности. В этом спектре образования коррупционных деяний может находиться конфликт интересов, не получающий своевременного урегулирования, игнорирование работниками обязанности уведомления о склонении к коррупционным правонарушениям, несоблюдение этических дилемм в связи с получением или дарением подарков, и многие другие нормы, внешне кажущиеся тривиальными, но призванные обеспечивать антикоррупционную защиту организации.

За работой по предупреждению коррупционных правонарушений стоит множество ежедневно решаемых в Холдинге задач, как общих — в области контроля и аудита, корпоративной и правовой работы, обеспечения социальной защищенности работников Холдинга, совершенствования систем менеджмента качества; так и специальных — связанных с комиссионным урегулированием конфликта интересов, проверкой сообщений, поступающих на «линию доверия», проведением служебных разбирательств, взаимодействием с правоохранительными органами, антикоррупционным просвещением.

Накопленный Холдингом в этих направлениях опыт обусловил поддержанную ГК «Ростех» идею подготовки практического пособия. Почетной для Холдинга является его флагманская позиция в рекомендуемых примерах про-

филактики коррупции, которые могут оказаться полезными для многих организаций, контролируемых госкорпорациями. Вместе с тем есть ряд аспектов, связанных с постановкой и реализацией антикоррупционной политики в организациях, на которые стоит обращать внимание топ-менеджменту.

Первый аспект заключен в требовании к необходимости такого осуществления профилактики коррупции, которое не вызовет издержек для всего цикла исполняемых в компании задач, от производственных до управленческих. Будь то нейтрализация конфликта интересов или nepотизма, связанного с совместной работой родственников, устранение коррупциогенных факторов в правовых актах, проверка контрагентов в целях предотвращения экономического ущерба, выявление предикатных нарушений в сфере закупок — все эти и другие меры должны осуществляться в превентивном значении, в интересах Холдинга и без нарушения прав его работников. Следует помнить непреложную истину, вошедшую в анналы правовой, политической, исторической и экономической науки, что результаты противодействия коррупции измеряются не числом наказанных, а количеством упрежденных неправомερных посягательств и реализацией праввосстановительных мер.

Второй аспект связан с пояснением актуальности задач профилактики коррупции, проявления которой связаны с современными рисками, существующими в глобальной сфере экономики и политики развития конкурентоспособной продукции, экспорта технологий ее производства, завоевания новых и удержания традиционных товарных рынков в мире. Не секрет, что Холдинг «Вертолеты России» имеет передовые позиции компании, ведущей широкую внешнеэконо-

мическую деятельность по производству, продаже и послепродажному обслуживанию вертолетной техники в зарубежных юрисдикциях. Уже одно это обстоятельство заставляет с особым вниманием относиться к необходимости соблюдения этических, правовых, ментальных принципов антикоррупционной политики стран нашего присутствия. Коэффициент требуемого внимания увеличивает трансграничный характер действия норм международных и англосаксонских правовых актов в области противодействия коррупции, которые дают возможность привлекать к ответственности за допущенные коррупционные деяния работников компаний независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности, объектов преступных посягательств, вида и размера ущерба.

В этом контексте антикоррупционная защита Холдинга надежно обеспечена благодаря комплексной работе в этом направлении, которая проводится в Управляющей компании и на предприятиях большим сплоченным коллективом.

# **ГЛАВА 1.**

## **Организационно-правовое обеспечение антикоррупционной деятельности в организациях госкорпораций**

### **§ 1. Правовые основы антикоррупционной деятельности в организациях госкорпораций**

Правовые основания для антикоррупционной деятельности в организациях, контролируемых государственными корпорациями, обусловлены требованиями федерального законодательства, а также продиктованы политико-правовыми документами, которые приняты в обеспечение государственной политики противодействия коррупции. Возникновение таких оснований и требований по отношению к организациям госкорпораций имеет непростое содержание, которое нуждается в раскрытии. Это позволит определить необходимость, содержание и объем антикоррупционных мер, требуемых к соблюдению как в России, так и за рубежом.

Итак, отправной нормой — требованием выступает положение ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее — Закона). Указанная статья предусматривает обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции. Отсутствие конкретных указаний на организационно-правовой статус и формы собственности таких организаций не случайно. Обоснованием данной нормы выступают положения антикоррупционных конвенций, в которых участвует Российская Федерация, приняв обязательства о борьбе с подкупом не только в публичном, но и в частном секторе, включая сферу коммерческой деятельности юридических лиц. В частности, такие нормы содержатся в Конвенции Организации экономического сотрудничества и развития по борьбе с подкупом

иностранных должностных лиц при осуществлении внешнеэкономической деятельности, Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию. Примечательно, что в последней названной Конвенции содержится определение юридического лица, означающее любое образование, имеющее таковой статус в силу применимого национального права.

Обратимся к отечественному законодательству. В соответствии со ст. 48 ГК РФ юридическим лицом признается организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Исходя из этого определения становится оправданным общий характер нормы ст. 13.3 Закона, которая устанавливает обязанность организаций осуществлять антикоррупционную политику вне зависимости от имеющегося у них правового статуса. Отвечая на вопрос об основаниях применимости этой статьи для организаций государственных корпораций, необходимо перейти от общего к частному. Для организаций, контролируемых государственными корпорациями, в том числе и тех дочерних, которые учреждены ими в контексте своей хозяйственной деятельности, требования ст. 13.3 Закона являются обязательными к соблюдению. В этой связи любые доводы неприятия антикоррупционных мер, исходя из разных признаков юридических лиц (АО или ООО; производственные или непроизводственные, коммерческие или некоммерческие, с государственным участием или негосударственные, и прочее), — несостоятельны. Тем более что современные политико-правовые документы, каковым в частности, выступает Национальный план противодействия коррупции на 2018–2020 годы (утвержден указом Президента РФ

29 июня 2018 года № 378), содержат конкретные положения, определяющие задачи противодействия коррупции в государственных корпорациях (компаниях) и их организациях.

В частности, пп. «б» п. 1 раздела 1 Национального плана противодействия коррупции на 2018–2020 годы предусмотрена разработка законопроектов, направленных на совершенствование антикоррупционных стандартов для работников, замещающих должности в государственных корпорациях, а также введение таких стандартов для работников хозяйственных обществ, учреждаемых и/или контролируемых государственными корпорациями.

Обстоятельство временного отсутствия законодательных решений по содержанию антикоррупционных стандартов для работников организаций, контролируемых госкорпорациями, не выступает препятствием для определения объема мер профилактики коррупции, которые могут быть реализованы уже в настоящее время. Будущие законодательные решения лишь закрепят обязательный состав таких мер. Некоторые организации, контролируемые государственными корпорациями, определяют содержание своей политики в области противодействия коррупционным проявлениям и защиты активов посредством локальных нормативных актов. Такой подход допустим и правомерен во всех случаях, когда корпоративные нормы не вступают в противоречие с действующим законодательством.

Этот путь был воплощен в Холдинге «Вертолеты России», причем задолго до появления антикоррупционных методических рекомендаций от органов государственной власти. В частности, первоначально было введено Положение «О противодействии злоупотреблениям в Холдинге “Вертолеты России”» (Приказ № 012-12 — ЛНА/УК от 23 июля 2012 года). Нормы Положения предусматривают подходы



к организации и осуществлению деятельности по сокращению потерь активов в результате злоупотреблений работников Холдинга своим служебным положением, должностными обязанностями, доступом к информации и активам. Указанное Положение не потеряло своей актуальности даже в связи с развитием новых организационно-правовых антикоррупционных подходов, реализуемых на современном этапе. Оно не отменено и продолжает обеспечивать развитие новых мер. Высокой практической значимостью обладают предусмотренные указанным Положением меры, которые заложили будущие контуры реализуемой на современном этапе в Холдинге антикоррупционной политики. В качестве примера можно привести основы профилактических мер (сегодня общераспространенные), выраженные в прообразах:

- «линии доверия», предоставляющей возможность третьим лицам сообщать о фактах злоупотреблений;
- обеспечения должной осмотрительности в хозяйственной деятельности с требованием проверки контрагентов Холдинга;
- «карты коррупционных рисков», которая позволяет определить участников противодействия злоупотреблениям и их роли;
- антикоррупционной экспертизы юридически значимых документов, воплощенной в порядке согласования договоров на предмет неоднозначности толкования условий и терминов, которые могут быть использованы для осуществления злоупотреблений;
- рекомендательной (в настоящее время обязательной) нормы сообщения работниками Холдинга о склонении к совершению коррупционных правонарушений.

В современный период вышеприведенные и иные антикоррупционные меры, порядок их внедрения описываются

в Методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, составленных Минтруда России (Письмо от 8 ноября 2013 года) (далее — Методические рекомендации Минтруда). Они разработаны во исполнение пп. «б» п. 25 Указа Президента РФ от 2 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В отдельных контролируемых государственными корпорациями хозяйственных обществах, равно как и в ими созданных, учрежденных дочерних организациях, применяются некоторые меры по профилактике коррупции, порядок реализации которых отражен в указанных Методических рекомендациях Минтруда. Важно отметить, что организация при определении содержания своей антикоррупционной политики вправе избрать любой объем антикоррупционных мер, планируемых к применению. Такой подход позволяет достичь экономии организационных, кадровых, финансовых, нормативных ресурсов ровно в той степени, в какой это необходимо для обеспечения защиты своей деловой репутации, активов от коррупции и сопутствующих ей проявлений. Де-факто здесь заложен принцип добровольного определения или выбора мер антикоррупционной безопасности. Де-юре любой избранный объем мер будет признан достаточным для соблюдения требований ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», которая обязывает организации иметь таковые.

Для целей настоящего учебного пособия, призванного обеспечить применимость содержащегося в нем материала на практике, целесообразно проиллюстрировать некоторые

меры предупреждения коррупции в их потенциальной эффективности. Перед этим нужно отметить, что вне зависимости от первоначально избранного организациями набора рекомендуемых антикоррупционных мер его не нужно считать неизменным. С одной стороны, следует разумно оценивать достаточность избранных мер для целей защиты организации от угроз и рисков коррупции. Сегодня они могут быть не актуальны, а завтра реалистичны в своем воплощении. С другой стороны, при определении планируемого к использованию набора антикоррупционных мер важно избежать их избыточности. Последствия таковой могут быть самыми разными: затруднение процессов управления в организации; нарушение морально-психологического климата в трудовом коллективе; ложные задачи и добросовестное заблуждение при обеспечении защиты активов в ущерб действительно нуждающимся в такой.

Вместе с тем высказанные предостережения не следует воспринимать как руководство к действию по экономии антикоррупционных мер. Речь идет о разумном обеспечении соответствия действительным рискам коррупции тех мер, которые способны их предупреждать, без ущерба для организации, личных прав ее работников. В Методических рекомендациях Минтруда содержится даже посыл к тому, чтобы организации не опасались излишних расходов, которые сопутствуют реализации антикоррупционных мер. При планомерном их внедрении, систематическом обновлении уже в среднесрочной перспективе они принесут преимущества организации — в виде стабильной репутации, отсутствия ущерба и правовых инцидентов.

Трудно переоценить профилактическое значение «мягких» антикоррупционных мер, как то: введение антикоррупционной оговорки в договоры, связанных с хозяйственной

деятельностью; наличие «горячей линии» для сообщений о фактах коррупции; введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования; проверка благонадежности контрагентов; антикоррупционное обучение работников; установление антикоррупционных этических дилемм в связи с совместной работой родственников или соблюдением принципов должной осмотрительности в служебном поведении. Наличие таких мер служит не только свидетельством приверженности организации закону, но и образует реальную ее защиту от внешних коррупционных посягательств. Причем на ранней стадии их возможного возникновения.

Принятие «твердых», часто непопулярных среди работников мер, устанавливающих запрет на дарение и получение подарков, нормы урегулирования конфликта интересов, декларирование доходов, расходов, имущества и обязательств имущественного характера, обязательства работников сообщать работодателю о склонении к совершению коррупционных правонарушений, имеет другое целевое назначение — избежать конкретных правовых санкций за допущение таких нарушений. Причем важно отметить, что острая, обязательная необходимость таких мер обосновывается правовым статусом организации, как правило, в двух обстоятельствах. Первый — если организация является субъектом хозяйственной деятельности, осуществляющей ее в зарубежной юрисдикции. Наличие таких отношений многократно увеличивает риски организации быть привлеченной к ответственности за допущенные коррупционные деликты по международному законодательству. Сами деликты и их последствия могут оказаться незаметными для организации или иметь незначительный характер. Сложность причин и условий, а также непредсказуемость возникновения отмечаемых рисков

требует их отдельного рассмотрения в специальном разделе пособия.

Второе обстоятельство обосновывает необходимость иметь систему «мягких» и «твердых» мер антикоррупционной защиты в организации, деятельность которой не обходится без широких внешних контактов: с представителями сторонних компаний (коммерческих, некоммерческих, общественных объединений), органов государственной власти, местного самоуправления, в которых есть и антикоррупционные запреты, и коррупционные риски. По существу, взаимодействуя с представителями таких публичных, общественных или частных образований, работник организации опосредованно становится потенциальным носителем коррупционных рисков и угроз их воплощения в конкретные правонарушения.

Два указанных обстоятельства, аргументирующие определение требуемого объема мер для защиты от коррупции, выступают лишь обоснованием к большой организационной работе, конечную суть которой образует антикоррупционная политика организации. Такая работа не должна проводиться отвлеченно от действительных коррупционных рисков, иметь надуманный или теоретический характер. В тех организациях, где допускается вольность или необоснованность при разработке антикоррупционной политики, на практике сталкиваются не просто с девальвацией всех принятых мер, но и с фиаско системы безопасности в целом. В этой связи крайне важно осуществлять разработку, ведение и дополнение антикоррупционной политики организации исключительно на основе оценки коррупционных рисков, которые возникают при реализации функций как самой организации, так и ее работников.

Правовые основания организационного и методологического обеспечения такой работы предоставляет нормативный документ Минтруда России по оценке коррупционных рисков, возникающих при осуществлении функций. Данный документ подготовлен в форме Методических рекомендаций в соответствии с пп. «и» п. 2 Национального плана противодействия коррупции на 2012–2013 годы, утвержденного Указом Президента РФ от 13 марта 2012 года № 297, и пп. «с» п. 2 указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». Принимая во внимание содержание норм, выступивших обоснованием разработки Методических рекомендаций, их целевое предназначение имеет адресный характер, а именно — для использования не только федеральными государственными органами, но и государственными корпорациями.

Учитывая содержание управленческих отношений между организацией Госкорпорации и ее дочерними (зависимыми) структурами, оценке коррупционных рисков подлежит деятельность всех субъектов, входящих в общий контур исполнения функций, делегированных государственной корпорацией. Такую организационно-методологическую зависимость можно представить в иерархии отношений, которые образуются между Управляющей организацией предприятий Холдинга АО «Вертолеты России», предприятиями, входящими в его состав, а также их дочерними (зависимыми) организациями (см. рисунок).



*Взаимосвязь организаций единого контура деятельности, функции исполнения которой делегированы государственной корпорацией*

Заметным в приведенной иллюстрации является стороннее положение дочерних обществ (предприятий), входящих в Холдинг. Конечно, отмечать прямую зависимость или обязательства дочерних обществ (предприятий) Холдинга в во-

просах антикоррупционной политики корректно только в двух случаях. Первый — когда существует единая для всего контура исполнения функций государственной корпорации (в нашем случае, вертолетостроения) «карта» коррупционных рисков. Второй — когда антикоррупционная политика управляющей организации Холдинга предприятий предусматривает вовлечение в нее зависимых (дочерних) организаций.

Последний случай является пока редким в исполнении, несмотря на то что механизм его реализации декларирован Антикоррупционной хартией российского бизнеса (далее — Хартия)<sup>1</sup>. В частности, разделом 7 Хартии предусмотрено, что «компании стремятся выстраивать свои отношения с дочерними компаниями, партнерами и третьими лицами в соответствии с антикоррупционными принципами, информируют о проводимой ими антикоррупционной политике, реализуют ее в своих структурных подразделениях и дочерних компаниях». Таким образом, участие организации в Хартии будет выступать достаточным основанием для реализации антикоррупционных инициатив «сверху»: от материнской компании в отношении дочерней, и от нее, в свою очередь, в отношении собственно зависимых (дочерних, учрежденных). Идеальным является также механизм вовлечения в свою антикоррупционную политику сторонних организаций, исходя из принципа совместной хозяйственной деятельности. Примечательны в этой связи инициативы Холдинга АО «Вертолеты России» по внедрению принципов противо-

---

<sup>1</sup> Подписана 12 сентября 2012 года инициаторами ее создания — ведущими объединениями предпринимателей Российской Федерации — Торгово-промышленной палатой РФ, Российским союзом промышленников и предпринимателей, общероссийским общественными организациями «Деловая Россия» и «Опора России». Текст Антикоррупционной хартии российского бизнеса см.: [http://ach.tpprf.ru/anti-bribes\\_RUS.pdf](http://ach.tpprf.ru/anti-bribes_RUS.pdf)



действия коррупции в отношениях между управляющей организацией и предприятиями, которые нашли отражение в Антикоррупционной политике Холдинга АО «Вертолеты России» (утв. приказом от 1 сентября 2016 года № 0105-УК).

Между тем надежной мерой системного обеспечения организационно-правового, методологического единства антикоррупционной политики является разработка «карты» коррупционных рисков организации. В контексте функций государственной корпорации, которые делегированы нижестоящим в иерархии их исполнения организациям, имеющим между собой природу организационно-правовой взаимосвязи, целесообразно иметь единую «карту» коррупционных рисков. Она будет позволять охватывать не столько организации, сколько функции исполнения совместных задач, связанных с отраслевой хозяйственной деятельностью, осуществление которой делегировано государственной корпорацией.

Разработка «карты» коррупционных рисков исполнения функций организацией, контролируемой корпорацией, требует соблюдения методологии и некоторых правил, которые позволят объективно определить, как реалистичность угроз коррупционных проявлений, так и соответствующие им меры профилактики. «Карта» коррупционных рисков организации поистине имеет конституционное (от лат. *constitutio* — «устройство, установление, сложение») значение для будущей ее антикоррупционной политики. Она задает ее содержание и обуславливает эффективность реализации. Практика противодействия коррупции в частном секторе знает немало случаев, когда неверно определенное содержание антикоррупционной политики, обусловленное недостатками «карты» коррупционных рисков организации, становилось препятствием в работе по профилактике

коррупционных правонарушений. Еще более грубой ошибкой является подход, при котором «карта» коррупционных рисков разрабатывается формально или даже постфактум относительно уже внедренных мер их профилактики. Чтобы избежать такого положения, важно соблюсти следующий алгоритм разработки «карты».

Прежде всего, оценке коррупционных рисков необходимо подвергать не сами функции, а процесс их реализации работниками, которые наделены соответствующими должностными и/или служебными полномочиями. Для этого требуется анализ должностных инструкций работников, положений о полномочиях структурных подразделений. Этот анализ позволяет определить правовой статус и роль участия того или иного работника в распоряжении своими полномочиями при осуществлении функций организации. Реализация таковых может быть связана с непосредственным обеспечением деятельности организации, администрированием бизнес-процессов, распоряжением активами, согласованием или принятием управленческих решений, взаимодействием с конт агентами или представителями органов государственной власти и управления. В конкретике это типовые предметные сферы, в которых происходит реализация работником своих должностных полномочий:

- размещение заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг;
- осуществление контрольных мероприятий и проведение проверок;
- подготовка и принятие решений о распределении финансовых средств;
- организация продажи непрофильных активов;
- заключение договоров аренды, обслуживания;
- хранение и распределение материально-технических ресурсов.

Перечень сфер и требуемых в них процедур не императивен, может определяться особенностями хозяйственной деятельности организации. Это может быть сфера правоотношений в области факторинга, внешнеэкономических связей, или получения консалтинговых услуг. Трудно изначально их предусмотреть в «карте». Ниже будет раскрыт механизм определения коррупционно-опасных функций, которые порождают коррупциогенность должностного положения.

По отношению к исполнению таких процедур, предусматривающих реализацию работником своих должностных полномочий, моделируется вероятность возникновения коррупционных проявлений. Здесь важно проявить подход, при котором вероятность не выступает презумпцией по отношению к работнику — его личности или занимаемой им должности, какой бы высокой она ни была. Оценке рисков подвергается только «связка» предоставленных работнику должностных полномочий и условий, при которых их реализация может оказаться уязвима для возможных коррупционных проявлений. При этом не всегда (для исключения коррупционной подверженности) должна преследоваться цель изменения должностных полномочий, предоставленных работнику для исполнения функций организации.

Этот этап разработки «карты» требует иллюстрации возможных проявлений коррупции. Их примеры должны быть ясными, отражающими конкретный состав правонарушений, где:

- дисциплинарным проступком может быть неисполнение работником обязанности уведомления работодателя о фактах обращения к нему с целью склонения к совершению коррупционного правонарушения; допущение руководителем необъективной оценки деятельности подчиненных, обуславливающей

- неправомерность выплат стимулирующего характера;
- получение подарков или личных услуг за исполнение должностных полномочий или попустительство в них;
- гражданско-правовым коррупционным деликтом — аффилированность, которая порождает благоприятные условия для нарушения антимонопольного закона в ходе торгов, исполнении контракта;
- административным правонарушением — трудоустройство бывших государственных (муниципальных) служащих без согласия комиссии по урегулированию конфликта интересов; неправомерное использование работником организации коммерческой информации в целях личной заинтересованности;
- уголовным преступлением — мошенничество, коммерческий подкуп, злоупотребление полномочиями.

Наряду с этим могут быть приведены и примеры исполнения должностных полномочий по конкретным бизнес-процессам организации в рисках утраты ее активов, которые являются предикатными (то есть предшествующими) коррупции или обусловленными личной заинтересованностью, аффилированностью, лоббированием. Таковыми могут выступать:

- предоставление необоснованных преференций контрагентам;
- заключение договоров на условиях, отличающихся от рыночных.

Не стоит игнорировать также указания на признаки личной заинтересованности работников, замещающих коррупционно-опасные должности, в их действиях (бездействии), которые хотя и не влекут юридическую ответственность, но порождают благоприятные условия для возможного коррупционного взаимодействия:

- нарушение установленных сроков принятия решений, регламентированных корпоративными актами управления;
- предоставление преимуществ (протекционизм, семейственность) физическим лицам при трудоустройстве в организацию или при исполнении ими должностных обязанностей (попустительство, покровительство);
- оказание предпочтения юридическим или физическим лицам в обеспечении содействия ведению ими предпринимательской деятельности в сфере обеспечения деятельности организации;
- нарушение работниками требований нормативных правовых, локальных актов, регламентирующих деятельность организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных их должностными (трудовыми) обязанностями;
- несанкционированный доступ к информационным ресурсам, содержащим служебную информацию, сведения ограниченного распространения, коммерческую тайну.

Подобными иллюстрациями достигается не только цель предупреждения работников — носителей рисков коррупционного использования своих полномочий об ответственности за их совершение (допущение). Их описание служит следующему этапу разработки «карты», которым предусматриваются меры, необходимые для блокирования возможностей допущения коррупционных рисков, минимизации (устранения) причин и условий, им благоприятствующих (способствующих). Типичной ошибкой в этом разделе является указание формальных положений, как то: «разъяснение работникам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений». Целесообразно предусматривать

меры практического действия: регламентация процедур исполнения полномочий: установление коллегиального порядка обсуждения (принятия) решений; обязательное наличие обоснований предлагаемым инициативам в оценке их соответствия законным интересам организации; установление дополнительного контроля за реализацией одобренных правоотношений; проведение внутреннего контроля и аудита хозяйственных отношений; установление норм согласования документации. Кроме того, здесь же могут быть предусмотрены специальные превентивные антикоррупционные меры, как то: обязательства сообщать о возникновении конфликта интересов; соблюдение принципов должной осмотрительности в ходе исполнения должностных полномочий, пренебрежение которыми, выступает предтечей коррупционному взаимодействию, и т. д.

Жизнеспособность «карты» коррупционных рисков определяется исполнением ряда тактических и стратегических задач, а также мерами их обеспечения. Целесообразно представить их поочередно.

Во-первых, описанный алгоритм формирования «карты» излагается в таблице, где описываются: должности, замещение которых связано с высоким коррупционным риском; сами коррупционные риски; последствия их допущения с определением видов юридической ответственности; мер по минимизации (устранению) рисков. Такой формат делает «карту» юридически значимым документом.

Во-вторых, для целей исключения непонимания, разногласий в определении реалистичности коррупционных рисков целесообразно разработку «карты» вести согласованно. Нет ничего предосудительного в том, что работники, замещающие коррупционно-опасные должности, будут участвовать в первоочередном составлении тех рисков исполнения

своих полномочий, которые могут быть подвержены коррупции. Такая позиция диктуется логикой собственных интересов работника в том, чтобы защитить себя от возможных коррупционных рисков, которые ему, как никому другому, известны лучше. Такой подход можно рассматривать как начало непосредственного антикоррупционного просвещения работника. Нередкими бывают случаи, когда, принимая участие в разработке «карты», работники, замещающие коррупционно-опасные должности, выявляют в своих полномочиях пробелы, которые связаны с рисками их превышения. Возникает непосредственная заинтересованность работников в устранении таких пробелов, обуславливающих риски коррупции.

В-третьих, для практической применимости «карты» на постоянной основе следует осуществлять актуализацию ее содержания. Частыми случаями являются изменения организационно-штатного расписания организации, которые обосновывают появление новых должностных позиций или полномочий, подверженных рискам коррупции. Выше отмечалось, что коррупционно-опасные функции порождают коррупциогенность должности. В этой связи нельзя упускать из внимания возможность появления новых коррупционно-опасных функций в сфере деятельности организации. Поэтому важно осуществлять постоянный анализ информации, которая может выступать свидетельством, что при реализации той или иной функции возникают коррупционные риски. Внешними источниками такой информации могут служить:

- поступившие по «линии доверия» обращения, содержащие сведения о коррупционных проявлениях;
- уведомления работником работодателя о фактах обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения;

- сообщения, содержащиеся в средствах массовой информации;
- материалы комиссии по урегулированию конфликта интересов, а также правоохранных, контрольных, надзорных органов;
- рекомендации (письма) государственной корпорации.

В-четвертых, применимость «карты» требует введения ее в действие приказом (распоряжением). Недопустимы случаи, когда «карте» отводится роль информационной справки или придается характер одобренного документа на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов. Рекомендуемой является мера обеспечения открытости «карты» путем размещения ее на сайте организации. Тем более что сведений, относимых законом к коммерческой тайне или персональных данных, в ней не содержится.

В-пятых, локально-правовое закрепление «карты» обуславливает возможность и необходимость ее имплементации (от англ. *Implementation* — практическая реализация). Прежде всего, на основе «карты» издается приказ. На практике, как правило, он имеет разные названия: «О перечне должностей организации с высоким коррупционным риском»; «О перечне коррупционно-опасных должностей в организации». Оптимальным, с точки зрения соблюдения правил юридической техники о содержании акта, будет выступать такое название — «Об утверждении перечня коррупционно-опасных функций и должностей в организации», которым и будет предусмотрено описание таковых в табличном виде. При этом основанием (преамбулой) приказа может выступать ссылка на «карту» коррупционных рисков или цели обеспечения распоряжения, которым она введена. Тем более что содержание перечня коррупционно-опасных функций и должностей — это всего лишь контекст «карты». Общей



рекомендацией по уточнению перечня является осуществление такового по результатам оценки коррупционных рисков организации не реже одного раза в год.

В-шестых, следующий этап имплементации «карты» выражается в задачах введения в трудовые договоры с работниками, выполняющими коррупционно-опасные функции и замещающими коррупционно-опасные должности, положений о соблюдении антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Распоряжение о таком введении может содержаться в приказе об утверждении перечня названных функций и должностей. Здесь возникает довольно частое заблуждение о необязательности определения таких обязанностей в трудовом договоре с работником. Нередко звучит ложный аргумент о том, что ознакомление работника с локальным правовым актом обязывает к исполнению и соблюдению его норм. Не вдаваясь глубоко в детали перспектив потенциальных разбирательств о достаточности таких аргументов, следует отметить следующее. Несоблюдение требований локальных правовых документов может породить служебный спор, но не спор в области трудовых правоотношений, за нарушение которых устанавливается дисциплинарная ответственность. Более того, несоблюдение работником обязанности, установленной трудовым договором, позволяет применить конкретные меры ответственности, исходя из возникших последствий. Аргумент такой логики правоприменения заключен в необходимости определения соответствия мер ответственности за то или иное нарушение антикоррупционных норм трудового договора. Сложно представить, что выговор может выступать адекватной мерой реагирования на допущенный работником конфликт интересов, который вызвал материальный ущерб организации, привел к утрате ее репутации. Также недопустимо следовать

принципу необратимой силы вновь введенных антикоррупционных требований на работников, с которыми трудовые договоры заключены раньше. Такой подход способен девальвировать антикоррупционную политику организации и свидетельствовать о выборочности применения права, а в конечном счете — потворствовать безнаказанности, вести к нарушению закона. Неизбежным станет вопрос о назначении приказа, которым определены коррупционно-опасные должности.

Приведенные доводы необходимы только для уяснения правовых оснований наступления дисциплинарной ответственности. Особенности же ее применения будут освещены подробнее позже. Между тем в ходе представления правовых основ антикоррупционной политики в организациях государственных корпораций неоднократно затрагивались вопросы ресурсного ее обеспечения. Это свидетельствует о том, что это вопросы широкого спектра, которые требуют отдельного рассмотрения в пособии.

## **§ 2. Функции подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений и организационное их обеспечение**

Построение работы по реализации антикоррупционной деятельности в организации является постоянным процессом, на каком бы этапе он ни происходил — будь то в начале пути или при многолетнем прохождении. Он комплексный и не ограничивается решением организационно-штатных задач. Например, определением ответственного специального подразделения в численном и квалификационно-кадровом составе, разграничение его компетенции в совместных задачах исполнения с иными подразделениями (экономическая

безопасность, внутренний контроль и аудит, защита информации; юридическое сопровождение, управление персоналом), взаимодействие между родственными подразделениями, когда речь идет об организациях, входящих в холдинг или имеющих филиалы в регионах. Может показаться, что решение этих задач первостепенно. Однако следование такому пути нередко приводит к организационным сбоям и недостаткам работы подразделений по профилактике коррупционных правонарушений. Чтобы избежать этого, исполнение организационно-штатных задач должно сочетаться с одновременным определением объекта и предмета будущей практической деятельности. Во многом они предопределяются содержанием корпоративных нормативных актов, принятых в обеспечение профилактики коррупции.

Это не только Положение об антикоррупционной политике организации, в которой находят отражение востребованные задачи, принципы, направления деятельности, но и Положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений (далее — Подразделение). Важно понимать, что при разработке содержания этих документов необходимо руководствоваться спецификой организации. Рекомендации же на этот счет можно использовать в качестве аргумента применения аналогии нормативного регулирования своих собственных задач или разумного заимствования.

Так, опубликованное<sup>2</sup> Минтрудом России «Примерное положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственной корпорации (компании), публично-правовой компании» содержит примечательные нормы для обоснования ресурсного обеспече-

---

<sup>2</sup> Официально опубликовано не было. Представлено 17 октября 2017 года на сайте <http://rosmintrud.ru>

ния антикоррупционной работы в крупных организациях, но нецелесообразные для малочисленных. В частности, в Положении приводится рекомендуемое соотношение штатной численности работников Подразделения — 1 человек на 100 работников организации. Несомненно, что рекомендуемое соотношение условно. Знаменатель численности Подразделения определяется не количеством «подопечных», а направлениями деятельности и объемом функциональных задач, которые требуют занятости специалистов для эффективной реализации профилактики коррупции.

Может возникнуть вопрос: как определить эффективность работы Подразделения? Здесь уместно привести ироничное замечание специалистов в области экономической безопасности, которое звучит так: «Если хотите узнать, все ли хорошо с защитой активов компании, создайте службу экономической безопасности и противодействия коррупции, которая выявит пробелы защиты и ущерб». В этом замечании отражается важная деталь организационного обеспечения профилактики коррупционных правонарушений, которая сочетается с задачами экономической безопасности организации.

Связь общих задач неразрывна и обнаруживает себя как в теории, так и на практике. Достаточно вспомнить, что коррупционные уголовно-наказуемые деяния отнесены законодателем в раздел VIII УК РФ — «Преступления в сфере экономики». Это обоснованно, ведь и правоохранительная практика реагирования на экономические и коррупционные преступления свидетельствует о взаимной их предикатной связи. Либо коррупционные правонарушения обуславливают совершение экономических преступлений, либо наоборот. Учитывая даже эти короткие аргументы, логично структурное нахождение Подразделения в составе Департамента

(Управления) экономической безопасности. Обстоятельством предикатной связи обуславливается и функциональное единство задач Подразделения по профилактике не только коррупционных, но и иных правонарушений, каковыми могут быть любые сопутствующие коррупции деяния, включая должностные, экономические, в сфере информации.

Таким образом, при определении эффективности Подразделения необходимо учитывать как обширность направлений деятельности, так и требуемый для их обеспечения объем полномочий. При этом конкретными показателями эффективности выступают не факты правонарушений, а отсутствие условий, которые им благоприятствуют или способствуют. Нередко при оценке работы Подразделения опираются на количественные данные: поданные заявления в правоохранительные или надзорные (контролирующие) органы; иски в суды; число поступивших по «линии доверия» и затем рассмотренных жалоб и сообщений о фактах коррупции; периодичность проведения заседаний комиссии по урегулированию конфликта интересов; число работников организации, охваченных антикоррупционным просвещением. Между тем все эти данные отражают лишь функциональную нагрузку Подразделения и не могут непосредственно служить оценкой эффективности его деятельности.

Следует исходить из того, что задачи Подразделения складываются в пяти основных направлениях:

- обеспечение единообразной реализации мер профилактики коррупционных и иных правонарушений в организации и ее дочерних (зависимых) компаниях;
- принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- оценка коррупционных рисков, разработка и принятие мер по их минимизации, в том числе в сфере закупок;

- прием, рассмотрение и реагирование на сообщения о коррупционных и иных правонарушениях;
- взаимодействие с правоохранительными, контрольно-надзорными и иными государственными органами по вопросам противодействия коррупции.

Предлагается рассмотреть конкретику функциональной деятельности Подразделения по реализации первого направления. Оно наиболее содержательно, к тому же остальные направления в последующем найдут свое освещение в специальных разделах настоящего пособия.

Значительный объем задач по этому направлению связан с нормативным регулированием задач по профилактике коррупции. Заглавным здесь выступает Подразделение, которое иницирует, разрабатывает (в согласованном порядке с иными структурными подразделениями) и направляет на утверждение уполномоченному органу управления организацией следующие фундаментальные для антикоррупционной деятельности документы:

- антикоррупционную политику организации;
- кодекс этики и служебного поведения работников;
- «карту» коррупционных рисков в организации;
- перечни коррупционно-опасных функций и должностей в организации;
- регламенты взаимодействия Подразделения со структурными подразделениями организации, в том числе дочерних (зависимых) компаний, при проведении мероприятий по профилактике коррупции;
- порядке сообщения работниками и руководителями организаций о получении подарка в связи с исполнением должностных обязанностей;
- о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений;

- положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников организации и урегулированию конфликта интересов;
- положение о порядке взаимодействия организации с контрольно-надзорными и правоохранительными органами.

Вместе с тем при принятии законодательных актов, предусматривающих включение в антикоррупционные стандарты работников организаций, контролируемых государственными корпорациями, обязанности декларирования доходов/расходов, востребованными к разработке станут локальные нормативные акты, предусматривающие особенности осуществления:

- порядка представления, проверки полноты и достоверности предоставляемых работниками (выполняющими коррупционно-опасные функции и/или замещающими коррупционно-опасные должности) сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- о порядке принятия решения об осуществлении контроля за расходами работников (выполняющих коррупционно-опасные функции и/или замещающих коррупционно-опасные должности).

**Нормотворческие функции Подразделения** не ограничены представленным перечнем документов. В порядке текущей деятельности постоянным будет участие Подразделения в разработке других локальных нормативных актов, положения которых направлены на предупреждение коррупции. В частности, эта работа может выражаться в разработке предложений по внесению изменений в действующие акты, определяющие вопросы деятельности организации в сфере закупок, внутреннего контроля и аудита, благотворитель-

ности и спонсорства. Предусмотреть весь спектр общественных отношений, субъектом которых выступает организация, невозможно, так же как и заранее предвидеть необходимость разработки тех или иных документов, их регулирующих. Тем более что свобода корпоративного нормотворчества юридических лиц гарантирована гражданским законодательством (п. 5 ст. 52 ГК РФ). Принимая эти обстоятельства во внимание, важно иметь критерий, который позволяет определять участие Подразделения в согласовании разрабатываемого локального нормативного документа или иной форме участия в процедурах корпоративного нормотворчества. Такой критерий может быть основан на выявлении тех положений нормативного регулирования, которые предусматривают процедуры принятия экономически-, организационно-, финансово-, кадрово-, юридически значимых решений, обладающих повышенным риском коррупционной подверженности, включая проявление личной заинтересованности или лоббирование интересов сторонних субъектов хозяйственных отношений.

**Координационные функции** Подразделения получают свое выражение в ходе самых разных антикоррупционных мероприятий, проводимых в организации. Наиболее часто эти функции реализуются во время проведения служебных проверок, когда возникает необходимость запроса, анализа, уточнений документов, информации и сведений, «проливающих свет» на обстоятельства расследуемого события или установление фактов. Повседневную координацию антикоррупционной деятельности Подразделение ведет с одноименными (родственными) подразделениями в дочерних (зависимых) организациях. Яркое выражение координационных функций Подразделения можно представить в ходе составления и реализации периодических планов (программ) противодействия коррупции в организации. В рамках таких



планов Подразделение может координировать деятельность Управления (департамента) по управлению персоналом в части организации антикоррупционного просвещения (образования) работников, осуществлять мониторинг и оценку эффективности исполнения предусмотренных мероприятий. Обоюдной координационной деятельностью с указанным подразделением будет выступать также проверка аффилированности работников организации, а также выявление случаев nepотизма (совместной работы родственников в условиях подчиненности или подконтрольности одного из них другому), особенно в дочерних (зависимых) организациях, где требуется перекрестное участие функциональных подразделений в совместном исполнении такой задачи.

**Аналитические функции** Подразделения выражаются в осуществлении сбора и анализа сведений о потенциальных организациях-контрагентах в отношении их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке (с целью исключения заключения договора с неблагонадежными контрагентами). Прикладной характер носит мониторинг средств массовой информации в части выявления сведений, сообщений о проявлениях коррупции в сфере деятельности организации и исполнения должностных обязанностей ее работниками. Стратегическим будет выступать мониторинг правоприменения законодательства (в том числе на основе анализа судебной, правоохранительной практики), изучение для целей имплементации рекомендаций по обеспечению соблюдения нормативных правовых актов в области противодействия коррупции.

Несмотря на практическое значение, осуществление анализа сведений о доходах (расходах) об имуществе и обязательствах имущественного характера работников (а равно их супруги (супруга) и несовершеннолетних детей) также можно отнести к аналитической работе Подразделения.

К таковой же, безусловно, относится и периодическая актуализация «карты» коррупционных рисков исполнения функций организацией на предмет соответствия ее содержания (функций, должностных позиций, вероятных рисков и способов их минимизации) реальным коррупционным угрозам.

**Контрольные функции** Подразделения весьма обширны. Это может быть проверка соблюдения процедур и правил ведения хозяйственной деятельности в организации в части обеспечения мер по предупреждению коррупции с целью недопущения создания неофициальной отчетности, использования поддельных документов, выявления недостатков учетной дисциплины операций, расходов, отражения обязательств, намеренного досрочного уничтожения бухгалтерской документации. Контроль может проявляться в проверке экономической обоснованности расходов организации в сферах с высоким коррупционным риском, в том числе при обмене деловыми подарками, осуществлении представительских и рекламных расходов, благотворительных пожертвований, спонсорской помощи, выплате вознаграждений внешним консультантам.

Отдельно следует выделить контрольные полномочия Подразделения в сфере закупок. Однако они не должны быть представлены только лишь в форме «контроль заказчика за самим собой» и быть ограничены профилактикой нарушений закупочных процедур, которые произошли (т. е. уже состоялись, свершились) вследствие служебных злоупотреблений или коррупционных действий со стороны работников организации. Профилактикой коррупционных рисков должен быть охвачен широкий спектр отношений, связанных с закупочной деятельностью на всех ее стадиях: от планирования закупок (в части оценки их обоснованности, проверки аффилированности, конфликта интересов) и согласования документов закупки до проверки благонадежности контр-

агентов, подавших заявки на участие в закупочных процедурах. В последнем случае проверка нацелена не только на предупреждение внешних (сторонних) рисков утраты активов, проявлений мошенничества, но и на обеспечение контроля правомерности выбора контрагента. Целесообразно предусмотреть в Положении о подразделении полномочия участия его представителей в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), а также подготовке материалов в связи с проводимой претензионной работой, исполнением предписаний (представлений) контрольных или надзорных органов в связи с допущенными в организации нарушениями законодательства о закупках.

Контрольные функции Подразделения на постоянной основе реализуются в контексте задач по проверке исполнения антикоррупционных обязательств работников: соблюдение порядка сообщения о получении подарка в связи с исполнением должностных обязанностей, уведомление о конфликте интересов, уведомление о склонении к совершению коррупционных правонарушений. Отдельно можно выделить также работу Подразделения по проверке кандидатов, претендующих на замещение коррупционно-опасных должностей в организации. Контроль также необходим по итогам служебных проверок, проведенных по фактам допущенных работниками коррупционных дисциплинарных проступков, неисполнения антикоррупционных ограничений, несоблюдения этических норм служебного поведения.

**Методические функции** Подразделения в большей степени проявляются в задачах антикоррупционного правового просвещения работников организации, в частности, путем их ознакомления с актуальными изменениями антикоррупционного законодательства и локальных нормативных актов; в ходе индивидуального консультирования работников о по-

рядке соблюдения антикоррупционных обязательств; при подготовке материалов (брошюр, памяток) о недопустимости коррупционного поведения; при размещении в СМИ или на сайте организации информации о средствах профилактики коррупции. Разработка тестов и аттестационных вопросов, проведение инструктажа и тренингов также является методической работой Подразделения (учитывая, что готовых документов и сценариев нет, в них должна учитываться специфика организации, ее функций и полномочий работников по их исполнению).

Важной организационно-методической работой по обеспечению единообразной реализации антикоррупционной деятельности в рамках объединения организаций (холдинг, концерн, организация с широкой сетью региональных филиалов) будет выступать унификация нормативных документов в области предупреждения коррупции для консолидированных организаций, методологическая помощь при проведении ими оценки коррупционных рисков, обеспечение функционирования единой «линии доверия» на сайте материнской (управляющей) компании, организация совместных обучающих программ в области антикоррупционного просвещения, разработка и направление информационных писем о практике применения антикоррупционных норм, о новеллах законодательства.

**Обеспечительные функции** Подразделения — это вся практическая, непосредственно текущая деятельность, направленная на выявление, предупреждение коррупционных и иных правонарушений, а также устранение их последствий. Содержание этой работы раскрывается во всех направлениях деятельности Подразделения, связанных с обеспечением соблюдения работниками требований, установленных в целях профилактики коррупции; проверкой их исполнения; направлением запросов в компетентные органы; взаимо-

действием с правоохранительными и контрольно-надзорными органами по расследованию фактов коррупции; рассмотрением сообщений о коррупционных правонарушениях и склонении к их совершению; урегулированием конфликта интересов. В целом это весь спектр деятельности, которую принято определять как процессуально-значимую, обладающую спецификой процедур ее выполнения.

Описание функций Подразделения свидетельствует не только о большом объеме антикоррупционной работы. Классификация функций дана лишь по одному направлению — обеспечению единообразной реализации профилактики коррупции в организации, и иллюстрирует потребности не столько численного состава Подразделения, сколько квалификационного уровня специалистов, занятых в нем.

Задача профессионально-кадрового ресурса в организационном обеспечении деятельности подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений не может быть исполнена при одном критерии — наличии опыта работы в правоохранительных органах. Это важный критерий, его можно считать преимуществом, но он не должен быть единственным или исключительным. Факультативной может быть компетенция специалистов, работающих в Подразделении или привлекаемых к работе в нем, которая соответствует его функциям. Такую компетенцию образуют знания и умения в области юриспруденции, экономики, финансов, внутреннего контроля и аудита, в сфере информационной безопасности, внешнеэкономических отношений, зарубежного права (торгового, гражданского, уголовного). Особенно актуально это звучит для тех организаций, которые осуществляют хозяйственную деятельность в зарубежной юрисдикции, состоят в бизнес-отношениях с иностранными или транснациональными компаниями.

## **ГЛАВА 2. Специальные меры профилактики коррупции**

### **§ 1. Антикоррупционная защита организаций, ведущих внешнеэкономическую деятельность в зарубежных юрисдикциях**

Организации государственных корпораций обладают правоспособностью особенного субъекта гражданско-правовых отношений, возникающих в связи с распоряжением государственным имуществом в обеспечение целей своей деятельности. Превалирующее значение в них занимает поддержка на внешнем рынке отечественных разработчиков и производителей высокотехнологичной промышленной продукции, привлечение иностранных инвестиций, образование межгосударственных производственных площадок и активов. Примечательно, что в полном наименовании Государственной корпорации «Ростех» выражено целевое назначение ее деятельности — по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции. Одно это обстоятельство предопределяет, что ведение внешнеэкономической деятельности, будь то импорт/экспорт товаров, работ или услуг, должно происходить на условиях взаимного соблюдения национального законодательства и принципов государственно-правовой системы, представителями которой являются участники бизнес-отношений.

В сфере предпринимательских правоотношений соблюсти такие требования несложно в силу высокой аналогии зарубежных норм гражданского права. В конечном счете бизнес-отношения строятся на условиях договора между участниками и обоюдного соблюдения требований законодательства стран, которые они представляют. Однако при

неодинаковых и специфических государственных подходах к правовому регулированию сделок вопросы их антикоррупционной защиты требуют особого внимания ее участников.

Первостепенную актуальность имеют вопросы юридической ответственности организаций за подкуп должностных лиц, в том числе иностранных. В разных государствах и группах стран они решаются неодинаково. В Российской Федерации нормы ответственности организации за подкуп предусмотрены в административном законодательстве ст. 19.29 КоАП РФ — «Незаконное вознаграждение от имени юридического лица». Диспозиция указанной нормы охватывает факты событий, выраженных в незаконной передаче, предложении или обещании от имени или в интересах юридического лица должностному лицу в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу денег, ценных бумаг, имущества, оказании услуг имущественного характера, предоставлении имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица действия (бездействия).

Уголовная ответственность за коррупцию с участием юридических лиц широко применяется в отдельных странах континентального права (Франция, Италия, Германия, Нидерланды). В странах англосаксонской правовой системы (США, Великобритания, Канада, Австралия), а также государствах, имплементирующих их нормы (Бразилия, Южная Корея), дополнением к уголовному наказанию юридических лиц выступает и их гражданско-правовая ответственность, предусматривающая возмещение ущерба от сделки, совершенной под влиянием коррупции.

В экономически развитых государствах Юго-восточной Азии (Япония, Южная Корея, Сингапур, частично КНР) целям профилактики коррупции юридических лиц преиму-

щественно служат этические дилеммы компаний, стандарты должной осмотрительности их работников, например, в связи с получением подарков, оказанием услуг (оплатой развлечений, отдыха), соблюдение принципов взаимодействия с представителями других организаций.

Практический смысл изучения иностранного законодательства о противодействии коррупции имеет актуальность для российских компаний, планирующих или ведущих свою деятельность в иной юрисдикции, особенно в странах со смешанной правовой системой. К российским организациям (юридическим лицам) и их работникам (физическим лицам) могут применяться нормы и санкции, установленные законодательством государств, на территории которых они осуществляют хозяйственную деятельность или в которых зарегистрирован их контрагент. В этой связи для многих организаций государственных корпораций необходимостью выступает задача соблюдения иностранных антикоррупционных норм — как законодательных, так и корпоративных. Эту функцию несложно осуществлять зарубежным представителям или филиалам российских организаций. Отечественные юридические лица, столкнувшиеся со сложными коррупционными рисками за пределами Российской Федерации, могут обращаться за поддержкой в дипломатические и торговые представительства Российской Федерации за рубежом.

Сложные ситуации обусловлены фактором глобального действия антикоррупционных международно-правовых документов и обеспечивающей их политики. Она распространяется на всех физических, а также юридических лиц вне зависимости от организационно-правовой, государственно-правовой, административно-территориальной их принадлежности, налогового режима, сферы их деятельности, состава бенефициаров и участников и т. д.



Такие тенденции заданы, прежде всего, действием Конвенции Организации экономического сотрудничества

и развития по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при совершении внешнеэкономических сделок (далее — Конвенция ОЭСР). Ее участниками являются 43 государства с высокой долей участия и активности в мировой экономике и торговле. В 2012 году Российская Федерация ратифицировала Конвенцию ОЭСР, разделив ее принципы и приняв обязательства соблюдения всех ее положений без исключения. Основополагающие ее нормы предусматривают:

1) наказуемость обещания и предложения любых незаконных вознаграждений, выгод, услуг, прав от имени компаний иностранным должностным лицам для получения или сохранения своего коммерческого преимущества в связи с ведением бизнес-дел;

2) наказуемость налоговых вычетов из коррупционных платежей (когда компания, заключив сделку при помощи коррупции, обращается в фискальные органы за возмещением потраченных на подкуп средств);

3) расширенное толкование предмета взятки, которое находится на усмотрении правоприменителя, в том числе за счет выгод нематериального характера (отдых, развлечение, лечение).

Следует обратить внимание на то обстоятельство, что Конвенция ОЭСР образует условия для экстерриториального характера применения рекомендуемых норм. Возможности уголовного преследования субъекта подкупа не зависят от места его юрисдикции, нахождения, поскольку нормы Конвенции ОЭСР имплементированы в законодательство стран-участниц.

Нельзя обойти стороной глобальный характер эксклюзивного действия отдельных зарубежных законодательных

актов по противодействию коррупции, нормы которых позволяют осуществлять преследование за коррупционные деяния, к которым прикосновенны (или пассивно причастны) иностранные организации и их работники. Речь идет о Законе США «О коррупционных практиках за рубежом» (Foreign Corrupt Practices Act, 1977 — FCPA) и Законе Великобритании «О взяточничестве» (UK Bribery Act 2010). Нормы последнего в современный период вынуждены учитывать иностранные компании, в том числе не имеющие физического присутствия и не ведущие свою деятельность в Великобритании.

В частности, UK Bribery Act 2010 предусматривает уголовную ответственность любых организаций, занимающихся бизнесом, за непринятие мер по предотвращению дачи или получения взятки ассоциированными юридическими лицами. В его нормах нет определения «ассоциированного лица», толкование понятия оставлено на усмотрение судебной практики. В таких условиях реалистичным является привлечение к ответственности организации, которая не предотвратила совершенный ее контрагентом (дилером, партнером, агентом, дистрибьютером, поставщиком, заказчиком) подкуп в рамках его собственных отношений с третьими компаниями, если они являются британскими или ведут бизнес с британскими компаниями, или даже используют в расчетах фунты стерлингов — национальную валюту Великобритании. При этом механизм определения вины организации за коррупционные действия своего контрагента не раскрывается в UK Bribery Act 2010. Однако его нормы предусматривают, что наличие в организации адекватных процедур предотвращения коррупции выступает основанием для исключения ее ответственности в случае, если ассоциированная с ней компания (ее представитель) совершит подкуп. В свою очередь значение адекватных мер, позволяющих

исключить обвинение в потворствовании коррупции или выступающих свидетелем ее неприятия, может заключаться в разных мерах, суть которых тоже не имеет законодательных определений.

Для того чтобы понять содержание мер, исключающих ответственность организации, косвенно причастной к коррупции, необходимо обратиться к антикоррупционной комплаенс-практике иностранных и транснациональных компаний, которая позволяет избегать мер наказания по УК Bribery Act 2010. Это область действия корпоративных норм, принимаемых для целей противодействия коррупции и мошенничеству, обеспечения политики должной осмотрительности компаний при ведении своих дел. Им придается особое значение.

Реалистичность уголовного преследования компании мотивирует на разработку ранних мер профилактики, ведь репутационные издержки могут возникнуть уже с самим фактом антикоррупционного расследования независимо от его результатов. Учитывая высокую вероятность косвенных коррупционных рисков, предлагается рассмотреть те меры, которые позволяют исключить обвинения организации в антикоррупционном бездействии по отношению к своим партнерам, контрагентам.

Практических примеров системы таких мер в отечественной бизнес-практике мало. Их можно проиллюстрировать только на примере ведущих свою деятельность в России представительств иностранных компаний (банков) или совместных предприятий, созданных с организациями государственных корпораций (ООО «ДАЙМЛЕР КАМАЗ РУС»). В этой связи полезно осветить опыт иностранных компаний, ведущих внешнеэкономическую деятельность в мировом диапазоне, а потому предусматривающих меры предупреждения

своей подверженности действию экстерриториальных антикоррупционных норм. Этот опыт многообразный. Учитывая неодинаковую правовую ментальность, специфические корпоративные принципы компаний, рассмотрим только общие для многих из них меры. Их знание важно как для соблюдения, так и использования организациями государственных корпораций, ведущих внешнеэкономическую деятельность.

Прежде всего представляют интерес критерии идентификации угроз защите активов компаний, которые могут исходить от их иностранных контрагентов. Базовый набор таких критериев составляет проверка организации-партнера на наличие/отсутствие:

- налоговых инцидентов в отечественной и зарубежной юрисдикции;
- соблюдения политики кредитов и платежей;
- недобросовестных хозяйственных практик;
- управления дебиторской задолженностью;
- нарушений законодательства в сфере противодействия легализации (отмыванию) преступных доходов и финансированию терроризма;
- аффилированности с организациями, попавшими под правовые санкции за допущенные коррупционные правонарушения;
- практики управления интеллектуальной собственностью, связанной с соблюдением лицензионных соглашений и патентов;
- полноты содержания корпоративных и локальных норм, регулирующих разрешение антикоррупционных этических дилемм (получение, дарение и обмен деловыми подарками; правила вознаграждений, представительских расходов, комиссионных платежей, оказания благотворительности и спонсорства).

Специальный антикоррупционный набор критериев могут составлять индикаторы предложений, которые возникают в ходе совместной хозяйственной деятельности:

- об использовании транзитных счетов по сделкам;
- о конкретных агентах и контрагентах, обеспечивающих (сопровождающих) реализацию совместных бизнес-процессов (финансово-кредитные учреждения, страховые организации, консалтинговые и аудиторские компании);
- о трансформации безналичных расчетов (либо их части) в наличные.

Отдельным антикоррупционным компонентом проверки *Due Diligence* организации (англ. — должная добросовестность), выраженной в процедурах составления объективного представления о ее благонадежности, могут являться анализ и оценка принципов, правил договорно-правовой работы и документации. Позитивными индикаторами будут выступать условия:

- о раскрытии в контрактах сведений о бенефициарах, контрагентах, дилерах, дистрибьютерах, поставщиках;
- долгосрочных контрактов с формулой цены;
- информирования об имеющих правовое и экономическое значение инцидентах организации в зарубежных юрисдикциях;
- об эпизодическом совместном аудите, запросе текущей сметы исполнения контракта;
- о правовой охране и защите объектов интеллектуальной собственности и совместных ее результатах;
- об антикоррупционной оговорке, позволяющей расторгнуть контракт при установлении фактов коррупции и привлечении к юридической ответственности организации и ее работников.

Приводя в пример указанные позиции контрактов, препятствующие утрате активов, нельзя обойти вниманием служащие этим целям типовые договоры. Они не только обеспечивают превалирование прав и интересов стороны, которая первой предложила свой проекта договора. Наличие в практике правовой работы организации типовых договоров с антикоррупционными условиями выступает не только свидетельством ее нетерпимости коррупции, служит укреплению имиджа ее прозрачности и ответственности, но и имеет прикладной результат. Сторона, которой предложено заключить такой типовой договор, автоматически оказывается вовлеченной в антикоррупционную политику своего контрагента, который создает положительную зависимость, тиражирует свои корпоративные антикоррупционные нормы с эффектом нарастающего «снежного кома».

Достаточно часто антикоррупционная политика компаний, ведущих экономическую деятельность в зарубежной юрисдикции, предусматривает прямые ссылки на требования законодательства и правоохранные ресурсы страны присутствия. Тем самым выражается уважение к ним и готовность императивного им следования.

Существует и другой подход, который нашел свое воплощение в Холдинге «Вертолеты России». По форме документа он выражен в утвержденной приказом Холдинга от 26 сентября 2018 года № 179-УК «Памятке по минимизации коррупционных рисков в ходе пребывания работника за пределами Российской Федерации»<sup>3</sup>. По содержанию Памятка представляет собой страновой обзор мер ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства в зарубежных странах, с которыми Холдинг АО «Вертолеты

---

<sup>3</sup> Документ представлен в Приложении.

России» осуществляет сотрудничество. Назначение Памятки универсально. В правовом аспекте она отражает составную часть антикоррупционной политики Холдинга; в организационно-правовом аспекте — унифицирует установленные в организациях Холдинга антикоррупционные нормы и приводит их в режим соответствия требованиям законодательства стран своего делового присутствия; в методическом — выполняет роль наглядно-прикладного специализированного пособия антикоррупционного просвещения; в стратегическом — обеспечивает раннюю профилактику рисков коррупции и ответственности за нее. Кроме того, Памятка содержит инструктивные деталильные положения о порядке действий работников в случаях вымогательства взятки и провокации подкупа.

Перспективным для организаций, ведущих внешнеэкономическую деятельность в сфере военно-технического сотрудничества, развития промышленности и новых технологий, совместных инвестиционно-производственных проектов, будет подход заимствования и обмена эффективными антикоррупционными мерами, а также разработка отраслевых их стандартов. Безусловно, такой подход должен осуществляться при разумном соблюдении национально-правовых устоев и принципов отечественного законодательства. В этом направлении реализуются современные тенденции политики безопасности транснациональных компаний, обладающих спецификой производства товаров, выполнения работ или оказания услуг. Такую политику образует не только разработка, но и продвижение отраслевых антикоррупционных стандартов и процедур среди партнеров, контрагентов. Эти тенденции заметно проявляют фармацевтическая, добывающая, энергетическая отрасли, а также машиностроение. Принципиальным для многих компаний, представляющих

указанные отрасли, является не столько декларирование и распространение в своем консорциуме антикоррупционных норм, сколько разработка и внедрение методик:

- выявления типовых для отрасли рисков коррупции;
- отраслевой спецификации внутреннего контроля и аудита;
- особенностей урегулирования конфликта интересов;
- проведения специальных экспертиз.

Гармонизация антикоррупционной политики российских организаций, ведущих свою деятельность за рубежом, с общепринятыми в деловом мире принципами предупреждения коррупции может быть обеспечена посредством соблюдения российского национального стандарта «Руководство по социальной ответственности» (ГОСТ Р ИСО 26000:2012)<sup>4</sup>. Он идентичен международному (ISO 26000:2010 “Guidance on social responsibility”). В соответствии со стандартом в области противодействия коррупции компания должна:

- выявлять риски коррупции, внедрять и поддерживать практики, противодействующие коррупции и вымогательству;
- вести работу по искоренению коррупции среди работников компании;
- повышать осведомленность работников, представителей, подрядчиков и поставщиков компании по вопросам противодействия коррупции;
- обеспечивать оплату труда работников и представителей компании только за законные услуги.

Указанные позиции корпоративной социальной ответственности компании должны быть коррелированы (связаны) с нормами антикоррупционной политики, выражены

---

<sup>4</sup> Приказ Росстандарта от 29 ноября 2012 года № 1611-ст «Об утверждении национального стандарта».



в кодексе этики поведения работников, других локальных нормативных актах организации. Практическую реализацию позиций можно обеспечить по-разному. Организации, ведущей внешнеэкономическую деятельность, следует рекомендовать инициирование, либо активное участие:

- в разработке кодексов добросовестных отраслевых антикоррупционных или деловых практик, исключающих использование неправомερных способов обеспечения выгод (благ, преимуществ) для обеспечения конкуренции;
- в принятии взаимных деклараций об обмене деловыми подарками, об урегулировании конфликта интересов;
- в организации отраслевых служб “Speak Up” (аналогия «линии доверия»);
- в совместных проектах обучения работников компаний-партнеров по соблюдению антикоррупционных стандартов для достижения их унификации;
- в создании отраслевых индексов восприятия коррупции, результаты которых используются для обеспечения инвестиционных гарантий, контрактных обязательств;
- в определении сигнальных, типовых для отрасли индикаторов о предикатных коррупционных деликтах (смешивание личных и корпоративных средств; частая смена бенефициариев, повышенный интерес к условиям аннулирования контракта, безосновательное авансирование расходов).

Подобные совместные мероприятия и разработки компаний в обеспечение антикоррупционных мер защиты своих активов могут быть реализованы в различных юрисдикциях или в контексте межгосударственных объединений (Евразийский экономический союз, БРИКС и др.). При этом их

реализация будет не только выступать достаточным свидетельством открытости организаций, но и минимизировать репутационные издержки в случаях выявления коррупционных фактов, уголовного преследования виновных из числа работников организаций.

Практика применения зарубежного антикоррупционного законодательства<sup>5</sup> имеет примеры исключения юридической ответственности организации, проявлявшей все возможные меры по недопущению коррупционных деяний, даже в тех случаях, когда вина ее работников в их совершении была доказана, а сами они как физические лица понесли определенное судом наказание. Между тем чаще всего именно комплексная реализация профилактических мер в компаниях препятствует рискам образования коррупции и ущербу от ее последствий.

## **§ 2. Антикоррупционная экспертиза локальных нормативных актов организации и правовых документов в сфере ее деятельности**

Для эффективной профилактики коррупционных и иных правонарушений в организации требуется заинтересованное участие разных субъектов, задействованных в корпоративном ее управлении. Весьма востребованными оказываются знания, умения и навыки юристов. Их компетенция первоначально проявляется в ходе осуществления правовой политики организации, когда им приходится облекать в нормативно-определенную форму разные по содержанию решения, инициативы, позиции, проекты. Здесь юридиче-

---

<sup>5</sup> Такие нормы имеются, в частности, в Коммерческом кодексе Французской Республики (ст. L464-2); в Руководстве по вынесению приговоров Комиссии по приговорам США.

ские подразделения прямо исполняют возложенные на них задачи правового обеспечения управленческих и хозяйственных задач деятельности организации. Опосредованно при исполнении этих задач проявляется самостоятельная антикоррупционная функция юристов. Ее образует работа по недопущению коррупциогенных факторов в разрабатываемых корпоративных локальных нормативных актах; выявлению и устранению таких факторов в юридически значимых документах, привнесенных или используемых в ходе осуществления хозяйственных отношений организации; реагированию на коррупциогенные положения законодательных и иных нормативных правовых актов, которыми организация руководствуется в своей деятельности.

Под коррупциогенными факторами понимаются недостатки нормативных предписаний, которые создают благоприятные условия для возможных коррупционных проявлений или совершения соответствующих деяний. Недостатки могут выражаться в конструкциях нормативных предписаний, которые предоставляют правоприменителю необоснованно широкие пределы усмотрения в реализации нормы или возможность применять исключения из общих правил. Очевидные недостатки также выражаются в нормах, которые содержат неопределенные, трудновыполнимые или обременительные требования, предъявляемые к гражданам и организациям для реализации своих правомочий. Все эти недостатки именуют коррупциогенными факторами, а нормы, которые их содержат, называют коррупциогенными. Выявление коррупциогенных факторов в нормах и, соответственно, устранение их коррупциогенности происходит при помощи антикоррупционной экспертизы, которая проводится в отношении нормативных правовых актов (их проектов) органами прокуратуры, а также Минюстом России и аккредитованными им независимыми субъектами.

Антикоррупционная экспертиза как мера профилактики коррупции в организациях государственных корпораций возможна к применению. Основания участия организаций в решении задач, осуществляемых другими субъектами антикоррупционной экспертизы, предусмотрены Федеральным законом от 17 июля 2009 года № 172-ФЗ (ред. от 11 октября 2018 года) «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов». В частности, ст. 4 указанного Закона содержит положение, предусматривающее возможность организаций (их должностных лиц) в случае обнаружения в нормативных правовых актах (или их проектах) коррупциогенных факторов, принятие мер по устранению которых не относится к их компетенции, информировать об этом органы прокуратуры. Последние, по результатам проведения антикоррупционной экспертизы, могут реализовать свои полномочия, а именно — требования по изменению нормативного правового акта, в котором выявлен коррупциогенный фактор. Подобное участие организаций в антикоррупционной экспертизе оправдано в тех случаях, когда коррупциогенная норма законодательства препятствует или ограничивает возможность реализации принадлежащих ей правомочий, нарушает ее законные права и интересы.

Основания для внедрения антикоррупционной экспертизы в организациях могут быть заданы подходами и практикой реализации этой меры в государственных корпорациях. Так, например, Приказом Государственной корпорации «Ростех» от 22 июня 2015 года (в ред. от 19 июня 2018 года) № 128 в практику нормотворческой деятельности Госкорпорации введено регулярное проведение антикоррупционной экспертизы правовых актов и проектов правовых актов Корпорации, утверждены Положение и Методические реко-

мендации о порядке ее проведения, а также перечень категорий правовых актов, подлежащих обязательной экспертизе<sup>6</sup>. Примечательно, что подавляющую часть в этом перечне занимают правовые акты (и их проекты), связанные со сферой управления организациями ГК «Ростех». Целесообразно привести некоторые из них в качестве примера иллюстрации единого для Госкорпорации и контролируемых ею организаций контура объектов антикоррупционной экспертизы. В частности, это правовые акты и распорядительные документы:

- регламентирующие порядок отбора кандидатов, назначения на должность и освобождения от должности руководителей организаций Корпорации, а также их аттестации;
- об утверждении типовых уставов организаций Корпорации, типовых положений об органах управления организаций Корпорации и создаваемых при них консультативно-совещательных органах (комитетах, комиссиях, советах и т. п.), разрабатываемых в Корпорации для последующего внедрения и практического применения в головных организациях холдинговых компаний (интегрированных структур) Корпорации, во входящих в их состав организациях Корпорации, а также в организациях прямого управления Корпорации;
- регламентирующие порядок создания и ликвидации организаций Корпорации;
- определяющие порядок управления находящимися в собственности (либо переданными в доверительное управление) Корпорации акциями (долями) организаций;

---

<sup>6</sup> См. размещенный документ: <https://rostec.ru/anticorruption/acts/documents/> (дата обращения: 28.12.2018).

- определяющие порядок организации и проведения проверок и ревизий финансово-хозяйственной деятельности организаций Корпорации;
- определяющие порядок закупки товаров, работ, услуг для нужд Корпорации и организаций Корпорации, на которые распространяется действие Федерального закона от 18 ноября 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»;
- регламентирующие порядок признания активов Корпорации и организаций Корпорации непрофильными или проблемными и определяющие дальнейший порядок работы с ними;

а также другие правовые акты и документы.

Следует обратить внимание, что ряд правовых актов из приведенного перечня охватывает область правоотношений, связанных с корпоративным управлением организаций, правовым обеспечением их коммерческой деятельности. Принимая во внимание природу общественных отношений, возникающих в связи с деятельностью государственных корпораций, функции и полномочия которых распространяются на контролируемые ими организации, оправданной является имплементация правового института антикоррупционной экспертизы в их работу.

Доводы «за» антикоррупционную экспертизу имеют и другие обоснования. Диспозитивное нормативное регулирование общественных отношений, возникающих при реализации бизнес-процессов, в последнее время сокращается. В рискованных с точки зрения коррупционных проявлений сферах деятельности организаций государственных корпораций часто применяется принцип установления императивных норм и правил. Именно в таких нормах находят вы-

ражение коррупциогенные факторы, которые легитимируют условия, благоприятствующие хищениям, вымогательству, получению незаконных преимуществ или распоряжению активами, аффилированности.

Правовым основанием для проведения антикоррупционной экспертизы локальных нормативных актов организации государственной корпорации и юридически значимых правовых документов в сфере ее деятельности послужит разработка и введение в действие соответствующего Положения. В нем должны найти отражение методические приемы, правила осуществления экспертизы и определен круг субъектов, уполномоченных ее проводить. При этом содержание коррупциогенных факторов в силу особенностей как правоотношений, так и нормативного их регулирования, обусловленных спецификой деятельности организаций, не может быть автоматически заимствовано, например, из Методики проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 26 февраля 2010 года № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов». В указанном акте не все определяемые коррупциогенные факторы можно отнести к сфере нормативного регулирования правоотношений, в которых участвуют организации. Большая часть из них характерна для сферы публично-правовых отношений. Поэтому при разработке Положения о проведении антикоррупционной экспертизы в организации целесообразно ориентироваться на уже апробированные решения и подходы.

Примером могут выступить Методические рекомендации о порядке проведения антикоррупционной экспертизы правовых актов и проектов правовых актов Государственной

корпорации «Ростех» (утвержденные ранее отмечаемым Приказом № 128). В них содержатся базовые определения коррупциогенных факторов, классифицированные в трех группах.

Первую группу составляют факторы, устанавливающие необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил. Таковые образуют:

- широта дискреционных полномочий — отсутствие или неопределенность сроков, условий или оснований принятия решения, наличие дублирующих полномочий Корпорации (ее должностных лиц);
- определение компетенции по формуле «вправе» — диспозитивное (свободное) установление возможности совершения Корпорацией (ее должностными лицами) действий в отношении граждан и организаций;
- выборочное изменение объема прав — возможность необоснованного установления исключений из общего порядка для граждан и организаций по усмотрению Корпорации (ее должностных лиц);
- юридико-лингвистическая неопределенность — употребление неустоявшихся, двусмысленных терминов и категорий оценочного характера;
- завышенные требования к лицу, предъявляемые для реализации принадлежащего ему права, — установление неопределенных, трудновыполнимых и обременительных требований к гражданам и организациям. Данный фактор, например, получит выражение в нормативных предписаниях, указывающих конкретные структурные подразделения, должностных лиц, к которым заявитель обязан обращаться для реализации правомочий. О нем может свидетельствовать



также нормативная конструкция, содержащая необоснованно большой объем установленных обязанностей и запретов.

Вторая группа факторов связана с наличием правовых пробелов:

- отсутствие или неполнота административных процедур — отсутствие порядка совершения Корпорацией (ее должностными лицами) определенных действий;
- отказ от конкурсных (иных конкурентных) процедур — закрепление административного порядка предоставления права (блага);
- отсутствие мер ответственности Корпорации (ее должностных лиц) — отсутствие норм о юридической ответственности должностных лиц, а также норм об обжаловании их действий (бездействия) и решений;
- отсутствие норм, обеспечивающих возможность осуществления контроля, в том числе общественного, за действиями Корпорации (ее должностных лиц) (в случаях, если это не связано с государственной тайной);
- нарушение режима прозрачности информации — отсутствие норм, предусматривающих раскрытие информации о деятельности Корпорации (ее должностных лиц) и порядка получения информации по запросам граждан и организаций.

К третьей группе отнесены факторы системного характера:

- нормативные коллизии — противоречия (в том числе внутренние) между нормами, создающие для Корпорации (ее должностных лиц) возможность произвольного выбора норм, подлежащих применению в конкретном случае. При этом конкретизированы

- три формы коллизий: правового акта Корпорации и закона РФ; правового акта Корпорации и другого нормативного правового акта, имеющего большую юридическую силу; правовых актов Корпорации (внутренние противоречия);
- ложные цели и приоритеты — правовой акт или его проект имеет цели и приоритеты, не отвечающие реальным потребностям правового регулирования корпоративных отношений, и носят больше декларативный характер;
  - несоблюдение (нарушение) порядка принятия правового акта — несоблюдение существенных положений правового акта Корпорации, регулирующего процедуру принятия актов данного вида;
  - несоблюдение установленной формы правового акта — ненадлежащее оформление правового документа Корпорации (решения Правления, приказа, распоряжения);
  - непринятие правового акта (бездействие) — отсутствие правового акта Корпорации, позволяющее издавать индивидуальные решения, полностью зависящие от воли конкретного должностного лица, не соблюдать установленные вышестоящими государственными органами запреты и ограничения.

В сравнении с Методикой, утвержденной правительством РФ, перечень коррупционных факторов в Методических рекомендациях ГК «Ростех» шире в содержании и классификации, в предметности характерных для организаций правоотношений, и потому оптимален для возможного использования при разработке Положения о проведении антикоррупционной экспертизы локальных нормативных документов организации. При этом разработчики Положения

самостоятельно могут определить важность выявления и устранения тех или иных недостатков нормативных конструкций, которые содержат коррупциогенные факторы. Императивные рекомендации здесь могут быть чреватые. Ведь задачи антикоррупционной экспертизы в организации определяются необходимостью устранения действительных (реально потенциальных) рисков использования недостатков нормативного регулирования правил и процедур, возникающих в контексте деятельности организации. Следует осознавать, что выявление гипотетических коррупционных рисков может оказаться не просто бесполезным, но и вредным инструментом, образующим издержки для функционирования хозяйственной деятельности организации. Поэтому важно сосредоточиться не на сплошном выявлении вероятных коррупциогенных факторов, а на потенциальных.

Для ориентации в определении реалистичных проявлений коррупциогенных факторов целесообразно привести практические примеры их отражения в корпоративных нормативных актах организаций, в том числе контролируемых государственными корпорациями. Исходя из учебно-практических целей настоящего пособия, реквизиты нормативных источников коррупциогенности не так принципиальны, как иллюстрация коррупциогенных факторов с целью предупреждения дальнейшего типового их распространения.

Многие согласятся, что уязвимой от коррупции является сфера распоряжения активами организации, предоставления благ и преимуществ. Нормы, устанавливающие порядок, процедуры и регламенты в этой сфере, сосредоточены в локальных нормативных актах организации, регулирующих правоотношения, связанные с оказанием благотворительной помощи, осуществлением спонсорской деятельности, оборотом (дарением, получением, обменом) деловых

подарков, аренды движимого и недвижимого имущества, выплаты вознаграждений, привлечением консалтинговых услуг в обеспечение нужд организации (аудит, экспертиза, лингвистический перевод, разработка проектов, оценка имущества и т. д.).

Начнем с реально существовавшей коррупциогенности Положения о спонсорстве и благотворительности организации государственной корпорации, которое предусматривало следующее: *«Программой спонсорской деятельности Общества может быть предусмотрена резервная строка расходов без указания мероприятий. Председатель Правления вправе использовать резерв без решения Совета директоров Общества».*

Взяв за основу определенный в Методических рекомендациях ГК «Ростех» перечень коррупциогенных факторов, легко обнаружить целый комплекс условий, благоприятствующих образованию коррупции, аффилированности или утрате активов. Итак, «широту дискреционных полномочий» и «выборочное изменение объема прав» можно квалифицировать в отношении положения *«может быть предусмотрена резервная строка расходов».* «Отсутствие или неполнота административных процедур» имеет отношение к норме *«без указания мероприятий».* «Определение компетенции» по формуле *«вправе»* отражается в императивной конструкции *«вправе использовать».* «Отказ от конкурсных (иных конкурентных) процедур» выражен в положении *«без решения Совета директоров Общества».* «Юридико-лингвистическая неопределенность» допущена нормой о *«резервной строке расходов».*

Отмеченные коррупциогенные факторы можно обнаружить в нормах Положения кредитно-финансового учреждения о закупках: *«Банк вправе по своему усмотрению в зависимости от срочности закупки, а также степени интереса, проявленного контрагентом к процедуре закупки, признанной*

*несостоявшейся, провести несостоявшуюся процедуру закупки повторно либо с использованием иного способа закупки».* Последствием применения такой нормы станет обеспечение так называемого механизма «отсева исполнителей» в целях неправомерного обеспечения конкурентного преимущества аффилированным лицам, которые будут допущены к торгам.

Весьма распространенной является коррупциогенность положений технической документации, где часто встречаются предписания, которые предоставляют уполномоченным на принятие решений должностным лицам необоснованно широкие пределы усмотрения в реализации нормы или возможность применять исключения из общих правил. При этом нередко использование таких полномочий подстраховано коррупциогенными нормами, которые содержат в себе неопределенные, трудновыполнимые или обременительные требования, предъявляемые к гражданам и организациям и необходимые к соблюдению для реализации принадлежащих им правомочий. Примеры подобной коррупциогенности отражают, в частности, такие положения:

- *«оценка социально-экономических, экологических и иных последствий реализации программы (проекта)»;*
- *«к проекту программы (проекта, документации) прилагаются следующие документы..., а также технико-экономическое и иное обоснование»;*
- *«иные документы, определяющие существенные условия совершения сделки».*

При наличии таких положений прогнозировать варианты истребуемых документов, оценок, обоснований невозможно. Непредсказуемыми окажутся также содержание, вид, объем, форма и даже срок их представления. Коррупциогенность приведенных положений состоит в том, что заказчик намеренно формулирует техническое задание таким образом,

чтобы оценка соответствия поступивших заявок находилась в его усмотрении и давала ему возможность осуществлять испрашивать дополнительные, не определенные в нормах требования.

Неотчетливость требований обладает и более яркой словесной формой. Так, нередко юридико-лингвистическая неопределенность сроков имеет выражение «кратчайший», «разумный», «рациональный», «срочный». Применить же такие нормы можно только при помощи дискреционных полномочий должностного лица, который будет трактовать неполноту правового регулирования на свое усмотрение.

Конечно, многое зависит от уровня правосознания должностного лица, его нетерпимого отношения к использованию легальных оснований применения недостатков норм для обеспечения коррупционных интересов, вымогательства незаконных выгод (вознаграждений) или же стремления обеспечить конкурентные преимущества аффилированным субъектам. Это обстоятельство подчеркивает важность комплексной реализации всех мер профилактики — как специальных (экспертиза), так и общих, связанных с антикоррупционным просвещением и обучением работников.

Важно также отметить, что большинство выявляемых коррупциогенных факторов в нормативных положениях локальных актов организаций нельзя квалифицировать как умышленно или специально допущенные. Правила нормотворчества, тем более корпоративного, к сожалению, не преподают на юридических факультетах, а опыт разработки нормативных и правовых актов приобретает не в учебных аудиториях. В этой связи при экспертизе нормативных локальных актов и иных документов, содержащих нормативные предписания, важно объективно исходить из реалистичности использования коррупциогенных факторов на практике.

Нередко выявляются потенциальные к использованию коррупциогенные факторы, которые сложно устранить, не нарушив архитектонику и смысл норм, содержание и задачи разрабатываемого акта. В таких случаях ему следует придать значение индикатора коррупционного риска и установить мониторинг за его вероятным воплощением.

При всем при этом задачи антикоррупционной экспертизы состоят не только в выявлении (фиксировании) коррупциогенных факторов, но и в их устранении, не допуская возможности их применения. Однако в тех случаях, когда коррупциогенный фактор содержится в действующем локальном нормативном акте, нередко выявленные обстоятельства его использования дают основания для проведения служебных проверок, а иногда становятся предметом расследования в рамках совершенных действий (бездействий). Сложно не обратить внимания на риски легализации коррупционных проявлений, которые имеют, например, такое нормативное выражение в локальном правовом акте организации (в действительности, существующее):

*«В исключительных случаях, когда проведение торгов является согласно настоящему Порядку обязательным, но невозможно либо нецелесообразно, вице-президент, в ведении которого находятся вопросы распоряжения имуществом, вправе принять решение о передаче земельного участка (части земельного участка) независимо от места его расположения без проведения торгов».*

Данное положение эксклюзивно в силу его одновременной краткости и массовости содержащихся в нем коррупциогенных факторов. Очевидны следующие из них. «Выборочное изменение объема прав» — имеет отношение к положению «в исключительных случаях». «Юридикологическая неопределенность» получает выражение в словах

*«невозможно либо нецелесообразно»*. «Определение компетенции по формуле «вправе» и «широта дискреционных полномочий» — одновременно проявляются в положении *«вправе принять решение»*. «Отсутствие или неполнота административных процедур» — заключено в нормативной конструкции *«независимо от места его расположения»*. «Отказ от конкурсных (иных конкурентных) процедур» выражен в формуле *«без проведения торгов»*.

Для выстраивания работы по осуществлению антикоррупционной экспертизы важно следовать принципам ее организационного обеспечения, но понимать, что в ней нет лекал, одинаково рекомендуемых всем организациям. Следует определиться прежде всего в объемах. Например, сплошная экспертиза всех локальных нормативных и юридически значимых документов эффективна, но не всегда оправдана в ресурсных затратах или временных издержках, связанных с ее проведением. Результаты экспертизы часто становятся «камнем преткновения» между подразделениями, иницирующими разработку документа и проводящими экспертизу. Поэтому для некоторых организаций важным будет принцип сохранения атмосферы бесконфликтного взаимодействия между подразделениями организации. В спорных случаях лучше прибегнуть к услугам специалиста, который проведет независимую экспертизу, даст развернутое заключение с доказательствами наличия или отсутствия положений, которые способствовали и были использованы для целей хищения, злоупотребления, мошенничества, коррупции или предикатных по отношению к ним деяниям или аффилированности. Такое заключение можно приобщить к заявлению в правоохранительные органы или к материалам судопроизводства.

Можно рекомендовать относительно универсальный способ определения объема и объектов будущей антикоррупционной экспертизы. Он заключается в предварительном



мониторинге сфер деятельности организации, уязвимых или подверженных рискам коррупции. По результатам мониторинга объектом экспертизы могут быть определены отношения, складывающиеся, например, в сфере закупок или внутреннего контроля и аудита, административных процедур управления имуществом, распределения благ, распоряжения правами. Также выборочно определенным, соразмерным рискам проявления коррупции должен быть установлен перечень коррупциогенных факторов, подлежащих выявлению.

Долгое время существует парадигма, сформулированная в 1930-е годы в англосаксонском праве и воспринятая правовыми системами современности, о том, что защите активов организации служат типовые (выверенные, утвержденные и неизменные) проекты договоров, в том числе с антикоррупционными оговорками в них, которые предлагаются для заключения с контрагентами. Содержание их может быть различным. В частности, к включению во все заключаемые договоры Холдинга «Вертолеты России» рекомендована оговорка следующего содержания: *«При исполнении своих обязательств по настоящему договору Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не выплачивают, не предлагают какие-либо ценности, услуги или выплату каких-либо денежных средств прямо или косвенно любым лицам для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получения каких-либо неправомερных преимуществ или достижения иных неправомερных преимуществ или достижения иных неправомερных целей. Нарушение Стороной обязательств воздержаться от запрещенных в настоящей статье действий, признанное виновной Стороной или подтвержденное в установленном законом порядке, является существенным нарушением условий настоящего договора и основанием для другой Стороны отказаться в одностороннем порядке от его исполнения и потребовать возмещения понесённых в связи с этим убытков».*

Включение в контракт «антикоррупционной оговорки» полезно, но ее эффект может проявиться запоздало и выразится «в битье по хвостам коррупции» при образовании неблагоприятных последствий. Она позволит расторгнуть контракт, но не образует реальных оснований для возмещения ущерба от правонарушения.

Профилактические ресурсы антикоррупционной экспертизы нормативных документов предметно-целевые. Они не только расширяют возможности правового обеспечения защиты активов организаций, но и позволяют на ранней стадии нейтрализовать причины и условия, благоприятствующие самой возможности возникновения коррупционных проявлений. Нормативно определенные коррупциогенные факторы не равнозначны им. Поэтому своевременное устранение таких условий при помощи антикоррупционной экспертизы позволяет экономить силы профилактики коррупции. В таком значении эффективность антикоррупционной экспертизы превосходит профилактические возможности многих других мер предупреждения коррупции.

### **§ 3. Выявление предикатных коррупционных нарушений в сфере закупок и исполнения контрактов**

Под предикатными коррупционными нарушениями следует понимать специфическую конструкцию взаимосвязи деяний, когда получение коррупционных выгод (преимуществ) невозможно без предшествующего, одновременного либо последующего нарушения норм корпоративных или законодательных актов. Выявление таких нарушений, их фиксирование, установление причастных к ним лиц, доказательств их совершения и взаимосвязи, а также устранение последствий и предупреждение новых их проявлений —

непростая комплексная задача для подразделений, обеспечивающих профилактику коррупции и иных правонарушений. Для эффективного ее решения требуется определенный объем специальной компетенции, в частности:

- знание нормативных правовых и локальных нормативных актов, а также иных документов, которыми устанавливаются нормы и правила, связанные с осуществлением хозяйственной деятельности организации;
- навыки аналитической работы, позволяющие кропотливо исследовать причинно-следственные связи действий (бездействия), устанавливать события и факты в их взаимосвязи, приводящей к коррупционному результату;
- умение определять и применять эффективные способы и меры предупреждения предикатных коррупционных правонарушений, устраняя причины и условия, которые им способствуют или благоприятствуют.

Наибольшими рисками проявления предикатных коррупционных нарушений отмечена область закупочной деятельности организации и исполнения по ее результатам контрактов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг (далее — исполнение контрактов). На законодательном уровне урегулированы разные сферы закупок, ключевыми из них являются публичные закупки, осуществление которых регламентировано Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»<sup>7</sup>, Федеральным

---

<sup>7</sup> В силу положений пп. 2 и 3 ч. 2 ст. 1 Закона устанавливаемые им общие принципы и основные требования к закупкам товаров, работ и услуг распространяются на хозяйственные общества государственных корпораций и на дочерние хозяйственные общества первых (в обоих случаях при условии, если в их уставном капитале более 50 % долей в совокупности принадлежит корпорации или, соответственно, материнской организации).

законом от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Помимо этого, для многих организаций, контролируемых государственными корпорациями, актуальными в применении являются положения Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 275-ФЗ «О государственном оборонном заказе». В государственных корпорациях и организациях, ими контролируемых, распространено применение отраслевых стандартов закупок. Применительно к Холдингу «Вертолеты России» таковым является Единое положение о закупке в Государственной корпорации «Ростех», утвержденное Наблюдательным советом ГК «Ростех» 18 марта 2015 года (далее — ЕПОЗ).

Учитывая комплексный характер законодательного и корпоративного правового регулирования сферы закупочной деятельности и обусловленную этим обширность практики правоприменения, выделять специфические предикатные коррупционные правонарушения нецелесообразно. Такой подход приведет к казуистике примеров, характерных для сферы деятельности одних организаций и неактуальных для других. Целесообразно в данном случае сосредоточиться на определении связи нарушений в сфере закупочной деятельности (исполнении контрактов) и их классификации с точки зрения коррупционной подверженности.

Противодействие коррупции в сфере закупок без реагирования на предикатные нарушения всегда будут иметь своим итогом выявление уже совершенных деяний с последствиями в виде ущерба или иной утраты активов организации. В таких случаях о профилактике коррупционных правонарушений говорить некорректно. Выявление нарушений в сфере закупок и исполнения контрактов позволяет блокировать возможность возникновения коррупционных выгод

и преимуществ, причем на ранней стадии. Эффективность предупреждения коррупции в сфере закупок напрямую зависит от мер, позволяющих своевременно выявлять и устранять нарушения законодательных, правовых, корпоративных норм и правил осуществления закупочной деятельности и исполнения контрактов. Конечно, сами по себе эти нарушения не свидетельствуют о взаимосвязи с коррупцией в юридическом смысле. Здесь нужно избегать бездоказательности. В большинстве случаев речь нужно вести не о конкретных нарушениях, а об обстоятельствах, которые позволяют их идентифицировать. Их можно классифицировать по стадиям процедур, связанных с закупочной деятельностью.

Например, идентификаторами коррупционных рисков **на стадии подготовки технической документации (задания) заказа** могут выступать содержащиеся в ней:

- требования редких сертификатов, выдаваемых саморегулируемыми организациями в ограниченном количестве «для своих», или необоснованных свидетельств;
- неопределенные обоснования (например, наряду с «техничко-экономическими» (которые поддаются формулированию), «иных»);
- условия выполнения разнопрофильных работ (оказания услуг), которые не могут быть осуществлены основным исполнителем в рамках заказа;
- указания необходимости множества разнопрофильных или «экзотических» работ (услуг), помимо основных;
- условие выполнения заказа в нереальные сроки;
- требование необходимости проведения однотипных работ одновременно в разных (удаленных) местах;
- формулы «аналог/эквивалент», допускающие указание конкретной торговой марки или производителя;

— скрытые методики расчетов, без знания которых нельзя осуществить предложение.

В последнем случае нередко отмечают коррупционную подверженность сферы **расчета начальной (максимальной) цены контракта (НМЦ)**. Идентификаторами коррупционных рисков в данной сфере могут выступать, например, такие наиболее распространенные нарушения:

- определение размера НМЦ при игнорировании способов и правил, содержащихся в методических рекомендациях или утвержденных нормативными правовыми актами<sup>8</sup>;
- отличие НМЦ, установленной в извещении, от НМЦ, указанной в утвержденном плане закупки, более чем на 10 %;
- неуказание в извещении и документации о закупке НМЦ отдельно для каждого лота (в случае проведения закупки по лотам);
- превышение НМЦ при заключении договора (контракта) по итогам закупки.

Помимо этого, внимательно нужно относиться и к иным аспектам ценообразования в сфере закупочной деятельности, например:

---

<sup>8</sup> См., например: Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2018 года № 439 «Об утверждении значения начальной (максимальной) цены контракта, при превышении которого заказчик обязан установить требование к обеспечению заявок на участие в конкурсах и аукционах»; Постановление Правительства РФ от 18 августа 2010 года № 636 «О требованиях к условиям энергосервисного договора (контракта) и об особенностях определения начальной (максимальной) цены энергосервисного договора (контракта) (цены лота)»; Приказ Минэкономразвития России от 2 октября 2013 года № 567 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению методов определения начальной (максимальной) цены контракта, цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем)»; Методические рекомендации по определению начальной (максимальной) цены договора (цены лота) (Приложение 5 Единого положения о закупке в Государственной корпорации «Ростех», утвержденное Наблюдательным советом ГК «Ростех» 18 марта 2015 года).

- по критериям размера снижения стартовой цены контракта, которая может быть вызвана демпингом или сговором участников закупочных процедур, их аффилированностью с представителями заказчика;
- по обоснованности заключения договоров с единичными расценками без фиксированного объема продукции.

Современная судебная практика содержит множество примеров безапелляционности возражений ответчиков по искам о нарушениях определения НМЦ. Таковые рассматриваются судом как препятствия в оценке участниками закупки экономической целесообразности их участия в ней, невозможность формирования своего ценового предложения. Все случаи искажения, сокрытия, игнорирования измеряемых ценовых (стоимостных) требований рассматриваются судом как нарушение информационного обеспечения закупки, что влечет признание ее недействительной<sup>9</sup>.

Отдельно следует выделить прямые нарушения законодательно установленных требований к **содержанию и оформлению документации** по закупке, к процедурам ее размещения:

- техническая документация «случайно» приводится в сканированном виде (с эффектом «рыбьего глаза») для затруднения работы с ней;
- документы технического задания защищены паролем или не читаются текстовым редактором.

Арбитражная практика рассмотрения дел<sup>10</sup>, связанных с оспариванием невозможности подачи заявки или необо-

---

<sup>9</sup> См.: Обзор судебной практики по вопросам, связанным с применением Федерального закона от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16 мая 2018 года).

<sup>10</sup> См., например: Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 27 февраля 2017 года № Ф08-428/2017; Постановление Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда от 3 ноября 2016 года № 16АП-4123/2016 по делу № А63-5228/2016.

снованных отклонений заявки по критерию несоответствия требованиям закупочной документации, признает таковые как действия, противоречащие принципам равноправия, справедливости, отсутствия дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции по отношению к участникам закупки, установленным п. 2 ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 26 июля 2006 года № 135-ФЗ «О защите конкуренции».

Идентификаторами коррупционных рисков могут выступать также **положения контрактов**, которые:

- содержат количественные, качественные показатели, сроки, условия, основания выполнения заказа, которые не соответствуют нормативному акту об утверждении проектной документации или противоречат принятым техническим регламентам (в том числе, отраслевым), решениям научно-технических советов организаций;
- не предусматривают ответственность экспертных, изыскательных, проектных организаций, привлечение которых предусматривается;
- не предусматривают санкции за нарушение существенных условий, сроков исполнения работ;
- предусматривают выплату аванса (предоплаты) исполнителю до начала выполнения заказа;
- не предусматривают финансовых обеспечительных, банковских гарантий исполнителя или условий страхования рисков невыполнения работ (неоказания услуг) соисполнителями, привлекаемыми исполнителем;
- предусматривают условие привлечения соисполнителя (субподрядчика) на выполнение работ, которые являются профильными (основными) для исполнителя.



Здесь важно отметить, что значительную часть нормативно-определенных недостатков технических заданий, являющихся неотъемлемой частью закупочной документации, а также контрактов, которые образуют благоприятные условия для коррупции, аффилированности, мошенничества, позволяют выявить инструменты антикоррупционной экспертизы.

**На стадии отбора исполнителя** идентификаторами обстоятельств нарушений, способных образовать коррупционные риски, могут выступать:

- необеспечение проведения всех конкурсных процедур по отбору исполнителя в целях выполнения полного комплекса работ (услуг);
- непроведение исполнителем конкурсных процедур по отбору соисполнителей (субподрядчиков) в случае необходимости их привлечения для выполнения работ (оказания услуг);
- факты обжалования конкурсных процедур участниками закупок, иными лицами, организациями, органами государственной власти;
- наличие фактов заключения контрактов с одним и тем же исполнителем по итогам проведения разных конкурсных процедур;
- заключение договора с единственным поставщиком по основаниям, не предусмотренным законодательными и корпоративными нормативными актами<sup>11</sup> в сфере закупок. В частности, нарушением будет являться заключение договора с единственным поставщиком по основаниям, не предусмотренным ЕПОЗ, непримене-

---

<sup>11</sup> Де-факто эти нарушения могут оказаться «замаскированными» под нормы отраслевых стандартов закупок, связанных с определением порядка определения перечня поставщиков, приглашаемых для участия в закупках, проводимых в закрытой форме, или поставщиков, сведения о которых составляют государственную тайну.

ние методики расчета НМЦ при закупках у единственного поставщика, изменение условий договора по основаниям, не предусмотренным ЕПОЗ (увеличение цены без изменения объема);

- аффилированность, наличие конфликта интересов между должностными лицами заказчика и собственниками организации исполнителя (либо ее должностными лицами).

Уместно в данном случае отметить, что понятие конфликта интересов в сфере закупок, содержится в ч. 9 ст. 31 Федерального закона от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Данное понятие можно использовать по аналогии права для определения личной заинтересованности или аффилированности в контексте применения утвержденного локальными нормативными актами организации порядка осуществления закупок (Положения о закупках). Итак, под конфликтом интересов понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы, контрактный управляющий состоят в браке или в близком родстве (включая усыновителей и усыновленных) с физическими лицами, являющимися участниками закупки:

- выгодоприобретателями (владеющими напрямую или косвенно) более чем 10 % голосующих акций либо долей в уставном капитале Общества;
- единоличным исполнительным органом Общества (директором, управляющим, президентом) или членами коллегиального исполнительного или иного органа управления Общества;
- индивидуальным предпринимателем.

Следует отметить, что нормы, направленные на недопущение возникновения конфликта интересов между участником закупки и заказчиком, не установлены Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», но прорабатываются к введению в современный период<sup>12</sup>. Между тем для предупреждения конфликта интересов реализуются факультативные меры превентивного характера. По форме они выражаются в письменном обязательстве члена закупочной комиссии о недопущении действий коррупционного характера и уведомлении представителя нанимателя о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов, как только ему станет об этом известно. Эту меру действительно нужно считать факультативной, но крайне необходимой, особенно в тех случаях, когда в трудовых договорах с работниками организации, являющимися членами закупочной комиссии, не установлены антикоррупционные обязательства, требования, ограничения и запреты<sup>13</sup>.

Обширные проявления идентификаторов предикатных коррупционных нарушений имеет сфера **исполнения контрактов**. Внимание к этой сфере не означает, что виновными в допущении нарушений являются только лишь лица, связанные с непосредственным исполнением контрактов. Примеры

---

<sup>12</sup> В частности, отмечается необходимость разработки пп. «б» п. 15 Указа Президента РФ от 29 июня 2018 года № 378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы».

<sup>13</sup> В настоящее время ограниченными в действии по кругу лиц являются законодательные нормы, предусматривающие обязательства работников сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта. Эти нормы закреплены ст. 349.1 Трудового кодекса РФ и распространяются только на работников государственных корпораций, публично-правовых компаний и государственных компаний, но не на организации, ими учреждаемые или контролируемые.

из следственной и судебной практики свидетельствуют о том, что раскрытие и расследование преступлений в связи с исполнением контрактов по результатам закупок направлено в равной степени как на должностных лиц, ответственных за этапы, предшествующие закупке (подготовка заявки, расчет НМЦ, подготовка технического задания, проекта договора), так и за этапы, связанные с заключением и исполнением контрактов.

Эффект профилактики предикатных коррупционных правонарушений дает мониторинг исполнения контракта на разных стадиях его реализации. Нередко за внешне незначительными отклонениями от условий контракта кроются основательные риски коррупционных и сопутствующих им правонарушений. Их свидетельством могут выступать обстоятельства, связанные с изменением стоимости выполняемых работ, несоблюдением иных существенных условий, например:

- допущение затрат, не предусмотренных проектом;
- использование импортного оборудования, имеющего отечественные аналоги;
- применение заведомо или необоснованно дорогостоящих материалов, технологических решений;
- образование кредиторской и/или дебиторской задолженности в связи с выполнением работ;
- необоснованная смена соисполнителей в ходе выполнения работ;
- несоответствие фактических сроков выполнения работ плановым, предусмотренным контрактом;
- несоответствие сроков перечисления средств за выполнение работ плану графику платежей, предусмотренному контрактом;
- резкое превышение предусмотренного проектом объема выполняемых работ (в стоимостном выражении);

- непроведение претензионной работы со стороны представителя заказчика;
- отсутствие инициирования санкций со стороны функционального представителя заказчика в случаях нарушения исполнителем условий контракта;
- изменение условий контракта по основаниям, не предусмотренным законодательными и корпоративными локальными нормативными актами (повлекшее увеличение авансовых платежей, уменьшение сроков исполнения и штрафных санкций);
- изменение технических условий или технического задания по договору, приводящее к увеличению его стоимости;
- закрытие контракта при фактическом невыполнении работ (неоказании услуг) вне зависимости от их объема.

Ряд перечисленных нарушений становится возможным благодаря неполноте договорно-правового регулирования отношений между заказчиком и исполнителем. Коварную роль в этом могут сыграть допускаемые в контрактах отсылочные положения к нормам гражданского законодательства, при помощи которых правомерными становятся мнимые дополнительные затраты по контрактам, реальную стоимость которых возмещает заказчик. Будучи необоснованными фактически, денежные средства по мнимым затратам могут преобразоваться в коррупционный «откат» для недобросовестных представителей заказчика.

Целям предупреждения таких нормативно определенных предикатных коррупционных рисков служит следование следующим рекомендациям по недопущению в контрактах ссылок на положения, предусмотренные:

- пунктом 3 ст. 424 ГК РФ, которая содержит в себе правило: «В случаях, когда в возмездном договоре цена не предусмотрена и не может быть определена исходя из условий договора, исполнение договора должно быть оплачено по цене, которая при сравнимых обстоятельствах обычно взимается за аналогичные товары, работы или услуги». Зона повышенного риска применения указанной нормы — договоры со сложными или отсутствующими критериями ценообразования, когда сложно рассчитать начальную (максимальную) цену контракта. Такие ссылки могут содержаться в договорах НИР и НИОКР;
- частью 2 ст. 772 ГК РФ, которая образует риски в договорах на выполнение НИР и НИОКР и связана с утратой нематериальных активов организации в виде результатов интеллектуальной деятельности. Указанная норма применяется в тех случаях, когда в договоре не определена судьба полученных результатов интеллектуальной деятельности. В этом случае заказчик имеет право использовать переданные ему исполнителем результаты работ, а исполнитель вправе использовать полученные им результаты работ для собственных нужд;
- частью 3 ст. 769 ГК РФ, которой предусматривается риск случайной невозможности исполнения договоров НИР и НИОКР, который несет заказчик в случае отсутствия специальных положений на этот счет в договоре.

Отдельного внимания требуют положения договоров подряда, которыми не предусматриваются условия стоимости выполняемых работ. В таких случаях непосредственное применение могут иметь правила, установленные ст. 709 ГК РФ, а именно — при отсутствии указания цены и способа ее определения действуют нормы ч. 3 ст. 424 ГК РФ:

- цена может быть определена путем составления сметы, которая становится частью договора с момента подтверждения заказчиком;
- цена может быть приблизительной (наряду с твердой);
- увеличение стоимости произведенных работ (услуг) может обосновываться затратами исполнителя, который прибегал к услугам третьих лиц.

Предупреждению нормативно определенных условий, благоприятствующих предикатным коррупционным нарушениям в сфере исполнения государственного оборонного заказа, послужит точное исполнение предписаний, содержащихся в ст. 7, 7.1, 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 275-ФЗ «О государственном оборонном заказе». Речь идет о положениях, включаемых в государственный контракт с головным исполнителем, исполнителем, которые позволяют обеспечивать требования качества производимой продукции и контролировать целевые затраты по исполнению контрактов.

Следует указать и на случаи прямых нарушений в сфере закупок и исполнения контрактов, которые, исходя из судебной практики, определяются как основания для квалификации самых разных преступлений — мошенничества, присвоения и растраты:

- проведение двух одинаковых тендеров с отчетами в разных документах;
- объявление заказа на работы, выполненные заказчиком (его работниками);
- проведение закупки дважды для выявления всех конкурентов, с расторжением первой и учетом интересов аффилированных лиц во второй (позволяет осуществить «отсев» исполнителей).

В подобных случаях при решении вопроса о виновности лиц в совершении мошенничества, присвоения или растраты

суды исходят из того, что обязательным признаком этих деяний является наличие у лица корыстной цели, то есть стремления изъять или обратить имущество в свою пользу либо распорядиться им, в том числе путем передачи его в обладание другим лицам, круг которых не ограничен<sup>14</sup>.

Представленные риски предикатных коррупционных нарушений в сфере закупок и исполнения контрактов по ним иллюстрируют важность совместной работы подразделений, участвующих в инициировании, обосновании и проведении закупок, а также ответственных за согласование контрактов, приемку работ (услуг), осуществляющих контроль (аудит) их исполнения. При отсутствии такой кооперации профилактика рисков невозможна. Однако это не означает, что их признаки не могут быть выявлены иными способами, хотя и менее эффективными с точки зрения раннего предупреждения.

Подразделения по профилактике коррупционных правонарушений, а также экономической безопасности организаций в целях предупреждения нарушений в сфере закупок и исполнения контрактов по ним прибегают к различным информационно-аналитическим сервисам, позволяющим осуществлять проверку благонадежности контрагентов по ряду критериев. В основной своей массе такие проверки дают представление о вероятности воплощения рисков утраты активов в ходе хозяйственных отношений с контрагентами. Учитывая, что закупочная деятельность подчинена антимонопольным правилам и нормам, не допускающим ограничения конкуренции, запрещающим отклонение участников закупок по основаниям, не предусмотренным законом, воз-

---

<sup>14</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 30 ноября 2017 года № 48 «О судебной практике по делам о мошенничестве, присвоении и растрате» (п. 26).



возможности использования информационно-аналитических ресурсов для целей предупреждения предикатных коррупционных нарушений, ограничены.

Избежим указания предпочтительности тех ресурсов, которые определяют по ряду признаков критерии благонадежности компаний. Более того, ссылки на эти критерии, оперирование ими в правоприменительной практике весьма рискованно и несостоятельно в процессуальном смысле без заключения специалиста. Например, наличие выписки из ЕГРЮЛ на контрагента подтверждает только факт регистрации и автоматически не является достаточным подтверждением должной осмотрительности организации при выборе контрагента. При этом такой признак, как «место массовой регистрации юридических лиц», может быть неинформативен для оценки высоких рисков деятельности компании, которая имеет успешную долговременную хозяйственную практику.

О благонадежности контрагента свидетельствуют не критерии, а глубокий анализ совокупности признаков, которые могут быть позитивными, негативными, нейтральными, прямыми, косвенными — в оценке проверяющего. Разный набор признаков может определять неодинаковые оценки благонадежности компании. Так, сведения о «передаче уставного капитала организации в залог» — негативный признак. При этом информация об использовании этой же организацией товарных знаков других юридических лиц может выступать позитивным признаком — поскольку регистрация прав на использование осуществляется Роспатентом, и это свидетельство о контроле владельца бренда за рисками его дискредитации. По-разному можно оценивать информацию об арбитражных процессах, в которых организация выступала ответчиком по договорным обязательствам, — ведь

это одновременно выступает и свидетельством реальности, и добросовестности их исполнения по решению суда.

Перечень рассмотренных идентификаторов нарушений в сфере закупок, предшествующих коррупции или мошенничеству, равно как и признаков благонадежности контрагентов, не может быть императивным, не подлежащим изменению. Актуальность признаков благонадежности может меняться или иметь отраслевой характер. Так, например, позитивное значение в настоящее время имеет признак подтверждения компанией соответствия своей продукции техническим регламентам ЕАЭС, что означает комплекс удовлетворительных позиций по лицензионным требованиям к имуществу, персоналу, опыту работы.

При этом подразделениям, обеспечивающим защиту активов организации, следует помнить, что новизна предикатных нарушений в сфере закупок и исполнения контрактов может определяться не только внешними факторами, но и внутренними. В этих случаях носителями коррупционных рисков выступают работники организации, а целям их предупреждения служат индивидуальные меры профилактики, которые складываются из антикоррупционных требований, обязанностей и ограничений.

## **ГЛАВА 3.**

### **Антикоррупционные стандарты, налагаемые на работников организации, и контроль за их соблюдением**

#### **§ 1. Требования о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**

Эффективному предотвращению и урегулированию конфликта интересов во многом послужит детальный разбор его определения. Необходимость этого обусловлена тем, что для отечественной теории и практики противодействия коррупции правовой институт урегулирования конфликта интересов новый (поскольку имплементирован из международных антикоррупционных конвенций) и нетрадиционен в правоприменении (поскольку имеет все признаки характерного для англосаксонского права прецедентного определения).

Конфликт интересов указывает на происхождение коррупционных проявлений, при этом он не является правонарушением до тех пор, пока не наступили последствия его допущения. С этих позиций конфликт интересов можно считать предшествующим коррупции проявлением или коррупционным проявлением. Как в законодательных, так и в локальных нормативных актах государственных корпораций (и их организаций) используется одинаковое определение конфликта интересов. Универсальность трактовки заключается в том, что под ним понимается не действие (бездействие), которое могло бы указывать на признаки правонарушения, а ситуация. Именно указание на ситуацию позволяет определять конфликт интересов в разном содержании, но обязательно с признаками, которые даны в его отправном определении.

Обратимся к таковому на примере локальных нормативных актов Холдинга «Вертолеты России». Приказом

от 27 декабря 2016 года № 0168-УК «О введении в действие Порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Холдинге «Вертолеты России» утверждено общераспространенное определение рассматриваемого понятия: «Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность применять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий)».

Данное определение обладает эффектом «матрешки», поскольку в нем содержится указание на личную заинтересованность, которая также имеет нормативное содержание. Под ней понимается «возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами и организациями, с которыми работник и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями».

Безошибочно трактовать эти два взаимосвязанных определения можно через категории, которые в них содержатся. Прокомментируем их.

Во-первых, потенциальным субъектом конфликта интересов в организации может выступать только работник,

который замещает должность, нахождение на которой предусматривает принятие мер по предотвращению конфликта интересов. Установление таких должностей происходит исходя из коррупционных рисков исполнения функций организации, которые выполняет работник. Перечень этих должностей, как отмечалось ранее, утверждается приказом организации. Такой подход установления обязанности работника предотвращать конфликт интересов будет безупречным. Вместе с тем ничто не мешает в трудовом договоре с работниками, замещающими любую должность в организации (даже не входящую в Перечень), предусмотреть норму, обязывающую предотвращать и урегулировать конфликт интересов.

Во-вторых, большое значение для установления признаков допущенного конфликта интересов имеет квалификация надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения должностных обязанностей (осуществления полномочий) работником. Выделенные прилагательные имеют оценочную категорию. Здесь требуется выяснение субъективных мотивов действий и решений, принимаемых работником, анализ его должностных инструкций, которые содержат полномочия, которыми он обладает.

В-третьих, ключевым является установление признаков личной заинтересованности работника в том ее содержании, которое дано в определении. Оно достаточно объемно не только в перечислении объективной стороны получаемых доходов или выгод (преимуществ), но и в указании механизма их достижения: 1) прямо или косвенно; 2) через родственников, свойственников, сторонних граждан и организации; 3) связи с имущественными, корпоративными или близкими отношениями.

Важно отметить, что от формы заинтересованности (прямая или косвенная) может зависеть квалификация конфликта

интересов и способ его урегулирования. Определить содержание прямой или косвенной личной заинтересованности можно в фактических обстоятельствах ее допущения. При этом термины «прямая» и «косвенная» наводят на аналогию в указании формы вины, которую принято устанавливать в неправомерных (незаконных) действиях (бездействии). Если следовать такой аналогии и исходить из канонов юридической психологии, то прямая заинтересованность — это осознаваемое и волевое (нацеленное на результат) поведение, косвенная — это не желаемое, но сознательно допускаемое поведение, в том числе безразличное отношение к последствиям его допущения. С этой точки зрения косвенная личная заинтересованность вполне может иметь элементы проявленного работником легкомыслия или небрежности.

Немаловажное значение для квалификации личной заинтересованности имеет определение имущественных, корпоративных или близких отношений, связывающих стороны конфликта интересов. Сложность понимания могут вызвать корпоративные отношения. Они могут означать, например, связь работника с другой организацией в силу обстоятельств его прежней или настоящей трудовой занятости его родственников в ней. Установить и доказать близкие отношения также непросто. Они могут быть приятельскими, дружескими, товарищескими, совместными по увлечениям, времяпровождению, ведению совместного быта и хозяйства, воспитанию детей или иметь форму так называемого «гражданского брака». Здесь непременным является не просто фиксирование близких отношений, но и указание на частоту их проявления, которую принято измерять в категории систематичности.

В-четвертых, в понятии личной заинтересованности содержится указание на получение, помимо доходов, «каких-либо выгод (преимуществ)», которым также сложно подобрать точные определения ввиду их отсутствия в зако-

нодательстве. В ГК РФ (ст. 15) содержится понятие «упущенная выгода», под которой понимается неполучение доходов. Соответственно, по аналогии права, под выгодой следует понимать получение доходов. С определением преимуществ — сложнее. Оно может быть конкурентным, означать требования совершения чужих действий в собственных интересах или образовывать возможность действовать по усмотрению. В целом определение преимущества можно отнести к категории юридико-лингвистической неопределенности, которая требует оценки содержания в каждом конкретном случае рисков допущения конфликта интересов.

Разбор непростых элементов и признаков конфликта интересов выступает дополнительным аргументом того, что каждая ситуация, его образующая, может иметь неповторимое содержание. В таких условиях говорить о типовых случаях конфликта интересов можно только символически. Представить универсальный перечень ситуаций, означающих конфликт интересов, одинаково применимый для множества сфер деятельности или разных отношений, тоже можно с большой долей условности. Перспективной в настоящее время является разработка отраслевых проявлений конфликта интересов, которые отражают в себе специфику складывающихся общественных отношений, являются повторимыми, характерными, например, для Холдинга или организации, имеющей филиалы своей деятельности. Между тем для практических целей настоящего пособия не обойтись без базовой иллюстрации стандартных случаев конфликта интересов<sup>15</sup> в следующих примерах:

---

<sup>15</sup> Представление о стандартных случаях дает обобщенный (обезличенный) анализ практики работы многочисленных Комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, членство в которых имеет автор пособия, а также обращение к методическим рекомендациям, разъяснениям, обзорам практики правоприменения, издаваемых федеральными органами исполнительной власти, например: Методические рекомендации Минтруда России по вопросам привлечения

- обращение работника к услугам (их получение) от физических или юридических лиц, имеющих деловые отношения (или намерения к их осуществлению) с организацией, в которой он работает;
- совместная работа близких родственников в одной организации в условиях подчиненности или подконтрольности одного из них другому;
- владение работником приносящими доход акциями, ценными бумагами, долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах в организациях, с которыми он прямо или косвенно взаимодействует при осуществлении своих должностных обязанностей (полномочий);
- участие работника в закупочных процедурах (выбор поставщиков, заключение, исполнение контрактов), связанных с участием организаций, в которых он ранее работал либо в которых работают его близкие и родственники;
- трудовая занятость родственника работника в организации (иной), которая извлекает, извлекла или может извлечь выгоду из его (работника) решений или действий (бездействия);
- предоставление работнику личной скидки (привилегии) на услуги, работы, товары, предоставляемые организацией-контрагентом, взаимодействии с которой он осуществляет в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

---

к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и(или) урегулированию конфликта интересов // Источник: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15>; Обзоры практики правоприменения в сфере конфликта интересов (подготовлены Минтруда России в соответствии с протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 27 июня 2017 года № 59) // Источник: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/13>; и др.



- осуществление работником хозяйственных операций, гражданско-правовых сделок в обеспечение личных нужд с использованием конфиденциальной информации, полученной при исполнении им должностных обязанностей.

В подобных случаях о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения работник уведомляет работодателя и принимает меры по его устранению. Как правило, принятие мер предотвращения и урегулирования конфликта интересов — солидарная обязанность работника и работодателя. Такой подход реализуется в Холдинге «Вертолеты России». В соответствии с Порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Холдинге «Вертолеты России» (утв. Приказом от 27 декабря 2016 года № 0168-УК) работник при уведомлении о возникшем конфликте интересов предлагает меры по его предотвращению и урегулированию, с которыми может согласиться непосредственный руководитель или предложить иные, как то:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может привести к конфликту интересов;
- добровольный отказ работника или отстранение (постоянное или временное) от исполнения поручения, которое может привести к возникновению конфликта интересов, а также от участия в обсуждении и процессе принятия решений по указанному поручению;
- изменение должностных обязанностей работника без изменения занимаемой должности;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных капиталах

- организаций), являющихся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- добровольный отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами управляющей организации / предприятия Холдинга.

Принимая во внимание, что предотвращение конфликта интересов является мерой профилактики коррупционного правонарушения, необходимой мерой, реализуемой представителем работодателя, должно выступать предупреждение работника о недопустимости осуществления с его стороны тех или иных действий, приводящих к конфликту интересов. Такое предупреждение может быть выражено, например, в виде разъяснения правовых последствий конфликта интересов или же в установлении для работника прямого запрета на осуществление каких-либо полномочий.

Между тем каждому из представленных выше случаев конфликта интересов соответствует свой способ урегулирования. Представим такое соответствие по тем случаям, которые требуют дополнительного комментирования.

Распространенным случаем конфликта интересов работников многих организаций, контролируемых государственными корпорациями, является nepotizm (совместная работа родственников в условиях подчиненности или подконтрольности одного из них другому). Такой конфликт интересов нуждается в объективном рассмотрении оснований и условий, которые способствовали или предшествовали его возникновению. Для многих моногородов, в которых располагаются градообразующие предприятия государственных корпораций, подобная ситуация типовая. Nepotizm вполне объективно может возникнуть как результат формируемых семейных производственных (рабочих) династий или в связи с изменением должностного положения работни-

ка, произошедшим в порядке повышения квалификации, ротации, изменения места жительства, карьерного роста, служебных успехов. Внимание всегда должен привлекать nepoтизм, возникший в связи с фактом трудоустройства физического лица в организацию, в которой уже замещает должность его родственник. Профилактическую работу по недопущению такой возможности образования nepoтизма должны вести подразделения, занимающиеся проверкой соискателей должности, а также кадровая служба, которой доступна информация о составе семьи работника, отраженная в личном листке по учету кадров<sup>16</sup>.

Между тем для безошибочной квалификации конфликта интересов, вызванного nepoтизмом, необходимо учитывать еще ряд обстоятельств. Во-первых, о nepoтизме следует говорить только в тех случаях, когда одной из его сторон выступает родственник, который замещает коррупционно-опасную должность (включенную в соответствующий Перечень). Во-вторых, приведенный в содержании понятия личной заинтересованности состав родственников императивен. В этой связи говорить о nepoтизме, субъектами которого выступают, например, дед и внук, дядя и племянник, двоюродные брат и сестра и т.д. — не приходится. В-третьих, nepoтизмом нельзя считать совместную трудовую занятость родственников в одном подразделении в условиях отсутствия подчиненности и подконтрольности одного из них другому. Установление признаков таких отношений происходит путем сопоставления должностных инструкций работников. Практика знает случаи, когда при таком подходе призна-

---

<sup>16</sup> Документ, относящийся к кадровой учетной политике организации, в котором отражаются краткие сведения о личной и профессиональной биографии работника, оформляемый им лично при трудоустройстве и впоследствии прикрепляемый к его личному делу.

ки подчиненности не устанавливались (ввиду умелого нормативного «разведения» полномочий), но фиксировалась подконтрольность. Каждое из этих понятий имеет свое определение. Подчиненность — это взаимоотношения по службе, при которых вышестоящий работник правомочен отдавать подчиненному распоряжения, издавать приказы в отношении него и его служебной деятельности, а последний обязан их исполнять. Подконтрольностью является состояние, когда работник в силу своих должностных (служебных) обязанностей обязан контролировать служебную деятельность другого работника, в том числе в случаях, когда между ними нет прямого подчинения.

Итак, установим обстоятельства nepотизма, и его регулирование становится возможным при помощи разных способов. По общему правилу, выбирается самый «мягкий» из всех возможных. Кроме того, избранный способ не должен приводить к ущемлению законных трудовых прав и интересов работника. Недопустимо подвергать сокращению или изъятию социальных гарантий, предусмотренных законодательством, установленных корпоративными нормами и правилами в области трудовых правоотношений. Исключению nepотизма будет служить, например, изменение должностных обязанностей одного из работников; перевод одного из них на иную должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не образующих конфликт интересов; отстранение от исполнения поручения, которое может привести к конфликту интересов (например, от участия в проверке в отношении служебной деятельности работника, являющегося родственником проверяющего). Следует подчеркнуть, что это набор мер, которые применяет (реализует) работодатель. При этом речь идет о ситуации, свидетельствующей о возникновении конфликта интересов,

связанном с nepoтизмом, а не о допущенном факте, обстоятельства которого имеют долговременный текущий характер.

Можно привести другой пример конфликта интересов, который требует активных действий самого работника по его недопущению в непредвиденных ситуациях его возникновения. Представим ее в обстоятельствах владения работником организации государственной корпорации акциями (или ценными бумагами, долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах) компаний. Работник, исполняя свои должностные обязанности, не взаимодействует с ними. В этом случае конфликта интересов нет. Его не будет ни при подаче заявок такими компаниями на участие в закупках по обеспечению нужд организации, ни в случае признания их победителями и заключения контракта с организацией, в которой работает совладелец (соучредитель). Однако при соблюдении важного условия. Во всех этих случаях работник — бенефициар компаний-контрагентов организации, в которой он работает, не взаимодействует с ними и не уполномочен осуществлять полномочия в связи с рассмотрением заявок об их участии, принятием решений, согласованием, заключением контрактов, приемкой выполненных работ. Теперь представим иной сценарий. Полномочиями работника предусматривается участие в закупочной комиссии или взаимодействие с компанией, бенефициаром которой он является в связи с владением финансовыми инструментами ее управления или участием в качестве соучредителя. В этом случае работник обязан уведомить работодателя о возникновении конфликта интересов и не допускать возможности его осуществления — например, заявить самоотвод от исполнения обязанностей, которые предусматривают принятие решений в отношении компаний или взаимодействие с ними. Это способ предотвращения конфликта интересов. Урегулирование конфликта

интересов в данном случае предусматривает передачу работником в доверительное управление принадлежащих ему финансовых инструментов управления компанией в порядке, предусмотренном гражданским законодательством. Нормой применения здесь является ст. 1012 ГК РФ «Договор доверительного управления», которой предусматривается передача учредителем управления (в данном случае работником) доверительному управляющему имущества на определенный срок, не влекущего перехода права собственности. Де-юре можно отмечать факт исполнения работником требования об урегулировании конфликта интересов. Однако обстоятельства исполнения договора о передаче в доверительное управление могут снова образовать проявление конфликта интересов, суть которого может выразиться в следующем.

Антикоррупционным законодательством, равно как и соответствующими локальными нормативными актами организаций в сфере противодействия коррупции, предусматривается лишь механизм обеспечения обязанности урегулирования конфликта интересов, выраженный в передаче в доверительное управление объектов прав, которые вызывают конфликт интересов, в соответствии с гражданским законодательством. Между тем содержание нормы ст. 1012 ГК РФ в силу общего ее характера не предусматривает особого статуса доверительного управляющего, обусловленного антикоррупционными целями, каковым может выступать любое физическое или юридическое лицо. На практике объективным обстоятельством выбора доверительного управляющего не придается значения. Как правило, доверительным управляющим и, соответственно, стороной договора доверительного управления выступают близкие родственники работника (супруга, дети, братья, сестры). В этом случае потенциал новых обстоятельств возникновения конфликта интересов

не исчезает, а напротив — усиливается. От работника в данном случае потребуется новое уведомление о возможности возникновения конфликта интересов, вызванного участием компании, финансовые инструменты управления которой переданы в доверительное управление родственнику (из списка, содержащегося в определении понятия личной заинтересованности), в хозяйственных или деловых отношениях с организацией, в которых работник реализует свои должностные полномочия.

Приведенные примеры иллюстрируют важность учета границы времени (момента), после которых возможное возникновение конфликта интересов завершается наступившим событием. Во всех случаях основанием, позволяющим исключить дисциплинарную ответственность работника за допущенный конфликт интересов, выступает своевременность уведомления работодателя о его возникновении или возможности такового. Например, в Холдинге «Вертолеты России» обязанность работника по уведомлению, равно как и по принятию мер предотвращения конфликта интересов, должна быть реализована не позднее двух рабочих дней с даты, когда ему станет об этом известно.

При этом в Холдинге установлен порядок раскрытия информации о конфликте интересов по принципу декларирования, а именно в трех случаях: при приеме на работу, при назначении на новую должность, а также в разовом порядке в связи с возникновением личной заинтересованности. Кроме того, работодатель установил дополнительные гарантии по недопущению конфликта интересов, предусмотрев право любых лиц сообщить информацию о его наличии у работников по «линии доверия». Примечателен также системный подход обеспечения организационно-правовой подчиненности и правомочий Комиссий по урегулированию конфликта

интересов, созданных на предприятиях Холдинга. Он заключается в том, что урегулирование конфликта интересов, возникшего на любом из предприятий, может осуществляться с учетом решения Комиссии по урегулированию конфликта интересов управляющей организации Холдинга. Этот подход позволяет проводить унифицированную политику мер предотвращения конфликта интересов среди всех работников предприятий, входящих в Холдинг, обеспечивает условия для объективного рассмотрения информации о конфликте интересов, а также принятых решений с возможностью их своеобразного апелляционного и кассационного обжалования. Подобный системный подход предусмотрен и в части, касающейся деятельности по выявлению конфликта интересов, проведению проверок по сведениям и сообщениям о нем. Эти аспекты будут рассмотрены в разделе пособия, посвященном процессуально значимым мероприятиям, осуществляемым подразделениями по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

## **§ 2. Обязанность уведомления о склонении к совершению коррупционного правонарушения**

Установление признаков склонения в целях совершения коррупционного правонарушения, является непростой задачей как для работников, на которых возлагаются обязанности уведомлять об этом работодателя, так и для подразделений организации, ответственных за профилактику таких проявлений. На законодательном уровне не определены элементы состава склонения к коррупционному правонарушению. Принимая это во внимание, рассматриваемая обязанность, устанавливаемая для работников организаций, контролируемых государственными корпорациями, должна определяться



в содержании действий (бездействия) и находить отражение в локальных нормативных актах или методических рекомендациях. Такой подход позволит защитить права работника при исполнении им антикоррупционной обязанности. В условиях отсутствия или неполноты правового определения существенных условий, необходимых для исполнения работником обязанности уведомления, появляются риски невозможности обеспечить ее соблюдение. В настоящее время де-факто допущенной оказывается ситуация, при которой как работник, так и представитель нанимателя вынуждены принимать на себя непростые юридически значимые решения о квалификации коррупционных действий, к которым склоняли или склоняют третьи лица.

Склонение может распознаваться через объективную сторону коррупционных деяний, запрещенных законодательством. В этом случае их можно классифицировать на преступления, административные правонарушения и дисциплинарные проступки.

К преступлениям, субъектами которых выступают работники организаций государственных корпораций, можно отнести деяния, предусмотренные Уголовным кодексом РФ, а именно: ст. 201 «Злоупотребление полномочиями», ст. 204 «Коммерческий подкуп», ст. 204.1 «Посредничество в коммерческом подкупе»; ст. 204.2 «Мелкий коммерческий подкуп», в некоторых случаях ст. 201.1 «Злоупотребление полномочиями при выполнении государственного оборонного заказа».

К административным правонарушениям коррупционного характера можно отнести деяния, предусмотренные КоАП РФ, прежде всего ст. 19.28 «Незаконное вознаграждение от имени юридического лица», при определенных условиях ст. 19.28 «Незаконное привлечение к трудовой деятельности

либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего, либо бывшего государственного или муниципального служащего».

Квалификация признаков склонения к совершению коррупционных дисциплинарных проступков немного сложнее. Здесь важно установить не только факт нарушения норм трудового законодательства или установленных корпоративными нормативными актами правил и регламентов исполнения служебных действий, осуществления должностных полномочия, но и получение коррупционной выгоды, обусловившей проступки.

Во всех случаях, будь то склонение к преступлению, правонарушению или проступку, основным признаком, квалифицирующим их как коррупционные, будет являться предложение неисполнения или исполнение работником своих обязанностей с целью получения выгоды для себя или для третьих лиц. Выгоду в данном случае следует толковать расширенно, по аналогии с тем ее определением, которое содержится в понятийной категории личной заинтересованности. Кроме того, выгода может выражаться и в виде недопущения работником неблагоприятных последствий, вызванных угрозами разоблачения, шантажом, например, связанным с оглаской фактов, свидетельствующих о допущенных им нарушениях. Для квалификации склонения можно прибегнуть к аналогии его определения в уголовном законодательстве<sup>17</sup> в конкретике механизма: уговоров, предложений, обещаний, обмана, угроз. Такие формы склонения при фиксации преступных устремлений становятся предметом разбирательства правоохранительных органов. В этой связи предлагается сосредоточиться на вопросах

---

<sup>17</sup> Статья 151.2 «Вовлечение несовершеннолетнего в совершение действий, представляющих опасность для жизни несовершеннолетнего».

квалификации склонения к коррупционным правонарушениям, которые подвержены ранней профилактике — как усилиями работников, так и ответственных за эти задачи подразделений организаций.

Нужно отметить, что мотивация, подготовка, склонение к совершению коррупционного правонарушения нередко возникают на фоне нарушения процедур и требований к служебному поведению работников, этических норм, которыми они должны руководствоваться при исполнении должностных обязанностей. Такие нормы содержатся в Кодексах корпоративной этики, в части рекомендуемых правил: выполнения служебных обязанностей, взаимоотношений с третьими лицами, осуществления управленческих функций, соблюдения правил делового этикета при проведении встреч и переговоров. Их соблюдение во многом определяет залог невозможности образования ситуаций, при которых вероятно склонение к совершению коррупционных правонарушений.

Наряду с этим методическим руководством для предупреждения условий, способствующих установлению взаимодействия в целях коррупционных правонарушений, могут выступать положения «Обзора рекомендаций по осуществлению комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по недопущению должностными лицами поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание дачи взятки или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки»<sup>18</sup>. Данный документ примечателен тем, что в нем содержатся непосредственные примеры лингвистических формул или фактов речи, способствующих механизму склонения к совершению коррупционных правонарушений. Для удобства восприятия предлагается их классифицировать на три группы.

---

<sup>18</sup> См.: Письмо Минтруда России от 10 июля 2013 года № 18-2/10/2-3836 // Бюллетень Федеральной службы судебных приставов. № 8. 2013.

Первую группу образуют высказывания, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намеки) о даче взятки, и потому требуется воздерживаться от употребления следующих типовых выражений при осуществлении должностных обязанностей и служебного взаимодействия: «вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «думаю, договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что делать будем?»...

Вторую группу составляют по существу факты речи, которые могут быть связаны с обсуждением определенных тем с представителями организаций, особенно из числа тех, чья выгода зависит от решений и действий работников. К числу таковых в качестве примера отнесены следующие темы: низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию каких-либо личных (семейных) нужд; желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку; отсутствие работы у родственников; необходимость поступления детей в образовательные учреждения.

Третью группу образуют смысловые исходящие предложения, также адресованные субъектам, чья выгода зависит от их решений и действий. При этом подчеркивается, что коррупционное восприятие эти предложения могут иметь даже в том случае, когда они продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой работника. К числу таковых могут относиться следующие предложения: предоставление работнику или его родственникам скидки; воспользоваться услугами конкретной компании или экспертов для устранения выявленных нарушений, выполнения работ в рамках контракта, подготовки необходимых документов; внести деньги в конкретный благотворительный

фонд; поддержать конкретную спортивную команду. Такие случаи предложений, внешне не выдающие преступного коррупционного умысла, достаточно реалистичны и составляют объективную сторону многих современных коррупционных преступлений. Субъект, от которого исходят такие предложения, может прямо не выступать бенефициаром или пользователем испрашиваемых выгод. Он может иметь скрытую личную, имущественную, корпоративную заинтересованность не в прямом, а в косвенном получении таких выгод. В таких случаях часто отмечают признаки «коррупционного аутсорсинга», при котором предусматривается использование внешнего источника или ресурса получения вознаграждений, незаконно испрашиваемых (истребуемых) лицом, обладающим властными полномочиями должностного лица. Типовую модель коррупционного аутсорсинга можно представить на примере поведения служащего, обладающего контрольно-надзорными полномочиями, который, выявив нарушения законодательства или иных нормативных правовых актов, рекомендует прибегнуть к услугам определенной компании, которая устранил их. Вполне ожидаемым сценарием такого предложения будет выступать завышенная стоимость оказания услуг (выполнения работ) такой компанией.

Важно отметить несколько имеющих правоприменительное значение комментариев к представленным рекомендациям Минтруда России. Во-первых, разработчик документа не приводит перечень формул в императивном содержании, допуская тем самым схожие по смыслу выражения, темы, предложения, высказывания. Во-вторых, безусловно, что само по себе допущение nereкомендуемых высказываний, обсуждение тем, озвучивание предложений может и не означать согласия на коррупционное взаимодействие и не служить целям его образования, а также достижения

незаконных вознаграждений. В-третьих, воспроизведения фразеологизмов, обсуждения тем и высказывания пожеланий для целей квалификации склонения к совершению коррупционного правонарушения недостаточно. Потребуется дополнительно установить обстоятельства их выражения, причинно-следственную связь между их допущением в речи и просьбами исполнить требуемые или предлагаемые действия (бездействие). В-четвертых, следует осознавать, что приведенные лингвистические формулы могут содержаться в речи как работника (выражающего желание на получение коррупционных выгод), так и стороны взаимодействия с ним.

Кроме того, в качестве рекомендации к недопущению поведения, которое может восприниматься как механизм достижения согласия на коррупционное взаимодействие, Обзор содержит предостережение относительно конкретных действий: регулярное получение подарков, посещение ресторанов совместно с представителями организации, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника.

Итак, следуя представленным рекомендациям, работник блокирует возможность вовлечения в коррупцию. Важно отметить, что, исполняя обязанность уведомления о фактах обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения, он тем самым снимает с себя риски множественной ответственности. За несоблюдение обязательств уведомления применяются меры дисциплинарной ответственности. Кроме того, важно понимать, что за любым эпизодом, этапом, моментом склонения, даже при нейтральном отношении к нему, может следовать фаза активных действий, приготовлений или покушений на объект преступных посягательств. В этой связи для недопущения такой возможности во многих организациях, контролирую-

емых госкорпорациями, предусмотрены дополнительные гарантии предупреждения склонения работников, которые заключаются в предоставлении права другим работникам сообщать о фактах обращения с целью склонения к совершению коррупционных правонарушений, которые были произведены в адрес их коллег. Гарантии неразглашения таких уведомлений выражены в нормах, обязывающих должностных лиц, осуществляющих прием и учет поступивших сообщений, обеспечивать конфиденциальность полученных сведений и нести персональную ответственность за их разглашение в соответствии с законодательством. В данном случае речь можно вести об административном правонарушении, ответственность за которое предусмотрена ст. 13.14 «Разглашение информации с ограниченным доступом» КоАП РФ.

Еще одним важным обстоятельством, упреждающим наступление ответственности за неисполнение обязанности уведомления работником о фактах обращения с целью склонения к совершению коррупционного правонарушения, является норма о своевременности уведомления. По общему правилу, которое находит свое отражение в локальных нормативных актах организаций государственных корпораций, которыми утвержден Порядок уведомления о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее — Порядок), срок исполнения работником установленной обязанности достаточно короткий и определен, как правило, — не позднее рабочего дня, следующего за днем поступления предложения (обращения). Промедление исполнения обязанности в данном случае может быть чревато наступлением неблагоприятных последствий обращения (предложения), которые могут приобрести форму действий, подлежащих квалификации в виде конкретного состава правонарушения. Важно помнить хорошо

известную истину о том, что всякая последующая стадия поглощает предшествующую. Именно поэтому в утверждаемых Порядках предусмотрены условия, при которых исключается правомерность уведомления. Это случаи, когда по фактам обращения проведена и/или проводится проверка, и работодателю, органам прокуратуры или другим государственным органам уже известно о фактах обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. Вместе с тем работодатель (представитель нанимателя) обеспечивает гарантии соблюдения прав работника, сообщившего о фактах склонения к совершению правонарушения. В частности, он защищен от неправомерного преследования и увольнения, перевода на нижестоящую должность, лишения или снижения размера премии, переноса времени отпуска, привлечения к дисциплинарной ответственности.

Рассматривая особенности реализации такой специальной меры предупреждения коррупции, как уведомление работника об обращениях к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, нельзя обойти вниманием меры пресечения реальных действий, означающих покушение на преступление. Речь можно вести о банальных случаях навязывании предмета предлагаемой коррупционной выгоды в служебном помещении или в месте осуществления служебных полномочий работником. Несмотря на простоту такого сценария, работники, не готовые к таким событиям, выражающие неприятие к ним, могут между тем впасть в растерянность, ступор при наступлении таких действий. Чтобы исключить любые риски провокаций или даже оснований ответственности, связанной с непроведением совершению преступного события, не лишены смысла будут короткие простые рекомендации на этот счет (которые давно апробированы на практике борьбы



с взяточничеством). Важным элементом пресечения преступных помыслов, исходящих от взяточдателя, будут являться активные действия подкупаемого работника по приданию незамедлительной огласке происходящих преступных событий. Этого можно достичь путем обращения внимания коллег и даже призыва к ним о помощи в пресечении преступления. Для целей будущего уголовного разбирательства этих событий факты свидетельств, участие свидетелей выступают ключевым доказательством виновной стороны в покушения на преступление.

Несмотря на тривиальность следующей рекомендации действия, правоприменительная оценка его реализации безупречна. Суть его заключается в необходимости предупреждения субъекта, предлагающего коррупционный предмет, об уголовной ответственности за коммерческий подкуп (ст. 204 УК РФ). Вместе с тем не рекомендуется использовать уговоры или произносить слова, которые могут быть истолкованы как условный (неподходящий времени, обстановке) отказ от предлагаемой выгоды. Безусловно, что исполнение этих рекомендаций не должно превращаться в тайную, самостоятельно реализуемую форму пресечения преступления. В подобных случаях произошедшие события также подлежат обязательному уведомлению работодателя. В противном случае работники могут нести дисциплинарную ответственность за неисполнение установленной обязанности уведомления (его форма представлена в Приложении пособия по примеру, установленному Порядком уведомления, утвержденного приказом АО «Вертолеты России» № 0177-УК от 30 декабря 2016 года).

### **§ 3. Обязанность декларирования доходов, расходов, имущества и обязательств имущественного характера**

Для многих работников организаций государственных корпораций, включая и тех, на которых сегодня не распространяется система антикоррупционных требований, предстоящей в исполнении мерой профилактики коррупции в скором времени станет обязанность декларирования доходов, расходов, имущества и обязательств имущественного характера<sup>19</sup>. Обстоятельства реалистичности введения этой меры в отношении работников хозяйствующих субъектов, учреждаемых или контролируемых госкорпорациями, дают возможность рассматривать ее как норму, временно отложенную в готовности применения. Особенности процедур ее исполнения можно представить в той же аналогии, которая на сегодняшний день применяется в отношении работников госкорпораций. Между тем для начала следует остановиться на содержании многоаспектной сущности самого института антикоррупционного декларирования.

---

<sup>19</sup> На момент подготовки настоящего пособия издано Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2018 года № 2623-Р, которым предусматривается внесение в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях совершенствования государственной политики в области противодействия коррупции», содержащего отмечаемые новеллы. В частности, подготовленный для обеспечения рассматриваемой меры законопроект предусматривает внесение изменений в ст. 21 ТК РФ, которые вводят в отношении работников обязанности соблюдать ограничения, запреты и обязанности, установленные в целях противодействия коррупции, в случаях и порядке, предусмотренных Кодексом, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами. Помимо этого, целевое назначение имеет проектируемая специальная норма ст. 349.2 ТК РФ, которая устанавливает особенности регулирования труда работников хозяйственных обществ, учредителями или контролирующими лицами которых являются государственная корпорация (компания) или публично-правовая компания. В частности, указанная норма содержит положения о том, что на указанных работников распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции».

Декларирование доходов, имущества, обязательств имущественного характера, а также расходов (далее — декларирование) выступает ранней мерой профилактики не только коррупции, но и многих других правонарушений, в том числе тесно связанных с ней. Декларирование призвано обеспечить не столько прозрачность доходов работника (в конце концов, он указывает сведения о законных источниках происхождения денежных средств, руководствуясь преимущественно полученной по месту трудовой занятости справкой 2-НДФЛ), сколько позволяет осуществить сличение имущественных благ, законно полученных доходов с производимыми расходами, которые должны быть объяснены законными источниками происхождения средств. Нередко неправомерно полученные доходы и имущество пытаются легализовать, прибегая к мнимым сделкам дарения, купли-продажи. В таком случае есть все основания отмечать признаки других правонарушений, в том числе и уголовно-наказуемого характера.

В этом аспекте декларирование выступает системной антикриминальной мерой. Этому способствует принцип представления сведений о совокупности семейного дохода, имущества, обязательств имущественного характера как самого работника, так и его супруги (супруга), а также несовершеннолетних детей. Законодатель, устанавливая такой круг лиц, в отношении которого исполняется обязанность декларирования, максимально исключает вероятность сокрытия неправомерно приобретенных объектов гражданского права, блокирует возможность законного ими владения, пользования и распоряжения работником и его семьей. Профилактический расчет в данном случае весьма прост — при любом обращении к пользованию такими объектами (имуществу, акциям, денежным средствам, вкладам, счетам

либо иным финансовым инструментам) объективно доказанной становится причастность декларанта к ним, равно как и скрываемые им правомочия законного бенефициара.

Отмечая системную антикриминальную сущность декларирования, нельзя обойти стороной его многоцелевые возможности выявлять предикатные коррупционные проявления, связанные с аффилированностью работника, допуская конфликт интересов, исполнением иных антикоррупционных ограничений и запретов, например, связанных с nepотизмом, совмещаемой трудовой занятостью, получением коррупционных выгод (ссуды, кредиты, дорогостоящие подарки, подлежащие постановке на налоговый учет). Практика проверок достоверности и полноты декларируемых сведений свидетельствует о том, что нередко именно справки о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера позволяют установить объективную сторону событий, предшествующих или сопутствующих коррупционным правонарушениям или отражающих наступившие последствия.

В качестве иллюстрации следует привести следующие обезличенные фабулы дел, отражающих специальный антикоррупционный потенциал декларирования. Так, в одном случае доказательством допущенного работником организации государственной корпорации конфликта интересов послужили сведения о доходах его супруги, которые получены ею по договору (как выяснилось затем, мнимому) оказания консалтинговых услуг от компании — контрагента организации, в которой замещал должность ее супруг. В ходе проведенной проверки было установлено, что контрагентские отношения стали возможны благодаря исполненным в интересах компании должностным полномочиям работником (супругом), нарушившим процедуры допуска к торгам иных участников закупок.

В другом случае результаты анализа справок о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера работника выступили доказательством множественности совершенных им правонарушений. В частности, при поступлении на работу и подаче декларации им не были указаны сведения об участии в деятельности общества с ограниченной ответственностью в качестве соучредителя. Органы прокуратуры, проводившие проверку, установили это и внесли представление на имя руководителя организации о допущенных нарушениях. Впоследствии в ходе служебной проверки, осуществленной подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений организации, было выявлено, что доходы от участия в деятельности общества с ограниченной ответственностью не декларировались работником. Более того, это общество взаимодействовало с работником так же, как и в предыдущем случае, при исполнении контрактов в обеспечение нужд организации, в которой замещал должность ее соучредитель. При этом в комиссию по урегулированию конфликта интересов работник не обращался, а в подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений не был представлен договор о передаче в доверительное управление долей участия в обществе, принадлежащих работнику.

В похожем по предмету разбирательства случае на основе анализа справки супруги работника, занятой предпринимательской деятельностью, было установлено, что основные доходы от нее она получала в результате исполнения контрактов. Как показали результаты проведенных служебных проверок, их заключение стало возможным благодаря распоряжениям ее супруга — руководящего работника управляющей компании, поступавшим в адрес дочерних организаций.

Эти примеры иллюстрируют широкие возможности проверки достоверности и полноты декларирования не только

для целей профилактики коррупции, но и для обеспечения правовых оснований возмещения ущерба (вреда) активам организации, возникшего в результате допущенного конфликта интересов со стороны ее работников. Эти возможности заложены в самих процедурах декларирования, обязанность исполнения которых возлагается на работников. В этой связи нельзя не отметить профилактический потенциал декларирования, предусматривающего объективность сведений, представляемых лично самим работником, на которого де-факто возложено бремя доказывания правомерности получения не просто доходов, имущества и обязательств имущественного характера, а источников их некоррупционного происхождения.

Следует остановиться на ключевых правоприменительных процедурах декларирования, по которым комментирование и разъяснение их исполнения позволит исключить риски дисциплинарной ответственности работников за неисполнение обязанности, установленной в целях антикоррупции<sup>20</sup>.

Итак, первое, на что следует обращать внимание, — это своевременность декларирования, соблюдение устанавливаемых законодательством сроков исполнения обязанности. Отчетной датой является 30 апреля каждого года, до наступления которой представляются декларируемые сведения с 1 января по 31 декабря предшествующего года. При этом предусматривается период времени, в течение которого декларант имеет право дополнить, внести изменения, уточнить сведения в декларации. В Госкорпорации «Ростех»,

---

<sup>20</sup> Разъяснения отдельных ситуаций, возникающих при заполнении справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, имеющие рекомендательный характер, содержатся в Методических рекомендациях, периодически направляемых письмами Минтруда России (последнее по актуальным вопросам декларирования в 2019 году: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/5>).

например, установлен срок в три месяца. До наступления этого периода, а также в его течение подразделениям по профилактике коррупционных и иных правонарушений важно не пренебрегать возможностями своевременного оказания методической помощи, разъяснения работникам порядка исполнения обязанности. В конечном счете допускаемые нередко по небрежности технические ошибки в декларациях впоследствии, при их выявлении, косвенным образом будут отнесены в том числе и к ответственности специалистов подразделений, которые должны вести предварительную проверку правильности заполнения деклараций.

Наиболее частой и при этом коварной процедурной ошибкой декларирования выступают обстоятельства пренебрежения источниками информации о доходах, подлежащих отражению в справке. Наибольшие риски здесь проявляются не столько по справке работника (работницы), сколько по сведениям, подаваемым им в отношении своей супруги (супруга). Здесь важно иметь в виду следующее. Во-первых, обязанность декларирования сведений в отношении членов семьи возлагается на работника. Именно он как субъект, исполняющий норму закона, несет персональную ответственность за полноту и достоверность представленных сведений. Об этом свидетельствует даже такой существенный для правоприменительной практики аргумент, что справки о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов своей семьи подписывает сам работник, расписываясь под графой «достоверность и полноту настоящих сведений подтверждаю». Данное обстоятельство заставляет ответственно и аккуратно подходить к заполнению справок родственников в строгом соответствии с документами, свидетельствующими о размерах и характере декларируемых сведений. Какие-либо ссылки на объективные

и субъективные обстоятельства, которые явились причиной неполноты или недостоверности сведений, будут несостоятельны во внимании к ним — ни в ходе проводимых проверок, ни даже в суде<sup>21</sup>. Соответственно, основания юридической ответственности возникнут в отношении работника и выразятся в привлечении его к мерам дисциплинарного взыскания. Исключение ответственности предусматривается только в ряде случаев<sup>22</sup>:

- обстоятельства непреодолимой силы — чрезвычайные и непредотвратимые (пожар, наводнение, военные действия и т.д.);
- привнесенные ошибки при представлении сведений, допущенные государственным органом или иной организацией (например, банком) в выданных декларанту документах (в выписках по счету, реестру);
- представление в установленный срок (в отношении государственных и муниципальных служащих действует срок — 1 месяц) уточненных и достоверных сведений, при условии, что декларант самостоятельно обнаружил в представленных им ранее справках неполноту сведений;
- излишнее указание сведений о расходах, о сумме потративших на счет денежных средств в отсутствие

---

<sup>21</sup> Как показывает правоприменительная практика по делам об оспаривании мер дисциплинарного взыскания, налагаемого на должностных лиц в связи с несоблюдением ими обязанности декларирования доходов, суды нередко признают правомерными основания применения дисциплинарного взыскания в связи с недостоверным указанием сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, которые были представлены декларантом даже в отношении члена своей семьи (например, супруги). Данная позиция закреплена и в Постановлении Конституционного Суда РФ от 29 ноября 2016 года № 26-П // Вестник Конституционного Суда РФ. № 1. 2017.

<sup>22</sup> См.: Письмо Минтруда России от 21 марта 2016 № 18-2/10/П-1526 «О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. № 5. 2016.



правовых оснований для их представления, а также срочных обязательств финансового характера на сумму менее 500 000 рублей.

Вместе с тем риски неисполнения обязанности по декларированию могут иметь иные причины и обстоятельства появления, например, связанные с отказом членов семьи предоставить сведения. Достаточно распространенным случаем являются обстоятельства невозможности представить сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера несовершеннолетнего ребенка, который проживает с супругой, брак с которой расторгнут. В этом случае работнику следует заблаговременно (до окончания декларационной кампании) обратиться в подразделение по профилактике коррупционных правонарушений с заявлением в адрес председателя Комиссии по урегулированию конфликта интересов, в котором будут изложены объективные обстоятельства, препятствующие исполнению обязанности (отказ в предоставлении сведений, неустановление места нахождения и т.д.). В таких случаях нелишним будет представление дополнительных документов (например, свидетельство о расторжении брака, решение суда о разделе имущества, решение суда о совместном проживании несовершеннолетнего ребенка с одним из родителей и т.п.). В последующем такое заявление будет рассматриваться Комиссией по урегулированию конфликта интересов<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Алгоритм подобных действий, позволяющих избегать рисков неполноты и недостоверности сведений, может быть реализован в организациях по аналогии, как это предусматривается в государственных корпорациях. См., например: «Положение о проверке достоверности полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в Государственной корпорации «Ростех», и работниками Государственной корпорации «Ростех», а также соблюдения работниками Государственной корпорации «Ростех» требований к служебному поведению» (утв. Приказом Государственной корпорации «Ростех» от 25 февраля 2015 года № 46).

При внешне кажущейся декларативности нормы об обязанности представления сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера контроль за ее исполнением имеет реальное значение для целей профилактики коррупции. Анализ правоприменительной практики иллюстрирует типовые случаи неполноты декларируемых сведений, как то:

- сокрытие доходов, источники происхождения которых декларант не мог пояснить, или стоимости имущества, не соответствующей его доходам;
- значительное завышение декларантом суммы доходов, вкладов в банках либо кредитов с целью финансового обоснования сделок по приобретению объектов недвижимого имущества, транспортных средств;
- указание недостоверной цены сделки в справке для придания видимости соответствия расходов декларанта его доходам;
- сокрытие банковских счетов, движение денежных средств по которым в отчетный период не могло быть объяснено, исходя из доходов декларанта;
- получение доходов от продажи имущества по цене существенно выше рыночной.

В отдельных случаях недостоверные сведения в декларации позволяют раскрыть информацию о конфликте интересов, свидетельством которого выступают факты:

- получения доходов от организации, в отношении которой декларант выполняет функции должностного лица организации (например, делегирован в состав совета директоров как представитель управляющей компании, но получает заработную плату по совместительству);

— получения кредитов, займов, имущества, льготных услуг неимущественного характера от организации, в отношении которой декларант выполняет разрешительные полномочия или должностные обязанности по обеспечению делового взаимодействия с ней.

Выявление неполноты и недостоверности сведений, представленных работником, может быть осуществлено как подразделением по профилактике коррупционных правонарушений (как правило, в порядке проведения проверки сообщений, заявлений или же служебного разбирательства), так и органами прокуратуры. Острым всегда является вопрос оценки допущенных неточностей в декларациях, которые определяют последствия для квалификации дисциплинарного проступка в связи с неисполнением рассматриваемой обязанности.

На этот счет следует использовать отмеченное выше письмо Минтруда России, в котором содержатся критерии, позволяющие определять допущенные неточности в декларациях с позиции малозначительных и несущественных проступков. Для наглядности следует привести наиболее типовые ситуации (таблица).

**Неполнота сведений в антикоррупционных декларациях  
в квалификации малозначительных и несущественных проступков**

<b>Малозначительные</b>	<b>Несущественные</b>
Не указан доход до 10 000 рублей от иной оплачиваемой трудовой занятости при условии надлежащего уведомления работодателя о ней	Разница при суммировании всех доходов (в рамках одной справки) не превышает 10 000 рублей от фактически полученного дохода

<p>Не указаны сведения об участии в коммерческой организации, у которой отсутствует хозяйственная деятельность в течение трех и более лет, предшествующих подаче справки, и нет сомнений в отсутствии коррупционной составляющей в действиях (бездействии) работника</p>	<p>Не указаны сведения о транспортных средствах рыночной стоимостью до 100 000 рублей, фактическое пользование которыми не осуществляется более десяти лет, или они переданы третьим лицам по генеральной доверенности или находятся в угоне</p>
<p>Не представлены сведения о доходе от вклада в банке, сумма которого не превышает 10 000 рублей, если она была переведена на банковский счет служащего, средства со счета не снимались, при этом в справке отражены сведения об этом счете</p>	<p>Не указаны сведения о банковском счете, который использовался для сделки, при остатке средств на нем на конец отчетного периода менее 10 000 рублей, при этом сведения о сделке / приобретенном имуществе указаны в справке</p>
<p>Не указаны сведения о ветхом доме, расположенном в районе типовой застройки эконом-класса, дачном товариществе, при доходе семьи из трех человек менее 1,5 млн рублей в год</p>	<p>Площадь объекта недвижимого имущества указана некорректно, при этом величина ошибки не превышает 5 % от реальной площади данного объекта</p>

Исполнение работником обязанности, связанной с предоставлением сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, в том числе в контексте

указания полноты и достоверности, по существу позволяет говорить о возложении на него бремени доказывания правомерности расходов, соответствующих полученным доходам, которые, безусловно, должны иметь законный источник происхождения. В этой связи самим декларантам важно исключать любые возможные сомнения относительно законности полученных доходов, возникновения имущественных прав, в том числе и тех, которые возникли в результате дарения, пользования, аренды. Во всех этих случаях доказательством правомерности приобретения, пользования, владения, распоряжения имуществом выступают юридически значимые документы (договоры дарения, завещания, пользования, аренды). Нередко они же выступают и законным обоснованием расходов, которые подлежат декларированию в случаях, если они превышают совокупный доход семьи за последние три года.

#### **§ 4. Ограничения по обмену, дарению и получению подарков, связанных с исполнением должностных обязанностей**

Тема, связанная с оборотом (обменом, дарением, получением) подарков в организациях, контролируемых государственными корпорациями, всегда является болезненной в восприятии ограничений на них. Таковые нередко представляются вредными по отношению к задачам деятельности хозяйственных обществ, для представителей которых возможность обмена, дарения и получения подарков рассматривается с позиции механизма налаживания и поддержки бизнес-отношений в связи с исполнением ими должностных обязанностей, как элемент выражения имиджа дорогой и успешной компании, которую они представляют.

Эти позиции стали стереотипом, в котором субъективно смешиваются всевозможные категории подарков без установления различий по предмету, назначению, допустимости, обороту. Для раскрытия особенностей антикоррупционных ограничений в связи с подарками обстоятельства их правомерного оборота нужно детально классифицировать.

Задолго до возникновения законотворческих предложений, упоминаемых в предыдущем разделе, которыми предлагается распространить ограничения по подаркам на работников организаций, государственных корпораций, последними при помощи корпоративных локальных нормативных актов устанавливался разный режим их оборота. Нередко можно встретить положения этических норм той или иной организации, в которых определяются нормы и правила дарения и получения подарков. Как правило, они непосредственно описывают ситуации, при которых подарки и вознаграждения (без различий между ними) признаются недопустимыми. Так, например, в Кодексе корпоративной этики Холдинга «Вертолеты России» отмечается, что сотрудник Холдинга, которому в связи с местом его работы и исполнением должностных обязанностей предлагается вознаграждение (в прямом или косвенном виде), способное повлиять на подготавливаемое или принимаемое им решение или оказать влияние на его действия (бездействие), должен: отказаться от него, уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения вознаграждения и продолжить работу в установленном в Холдинге порядке над вопросом, с которым было связано вознаграждение. Непосредственный руководитель должен принять решение о целесообразности дальнейших деловых контактов с лицом, предложившим вознаграждение.

Как очевидно представляется, в данном случае вознаграждение не выражено в позициях преднамеренного предостав-

ления — для целей нарушения установленного порядка исполнения должностных полномочий одаряемым. Между тем пошаговый алгоритм реагирования на возможность такого вознаграждения прописан детально и безупречно с позиции правомерности и фактического **запрета** на его получение.

В части, касающейся обмена деловыми подарками, такого запрета нет и не может быть, следуя представленной в начале раздела логике, что допустимость таких подарков диктуется исполнением работником должностных полномочий, выполнением задач, сопутствующих хозяйственной деятельности организации. Примечательны в этой связи в качестве примера положения Приказа Холдинга «Вертолеты России» от 11 июля 2017 года № 0089-УК, которым утвержден порядок сообщения о получении подарка работниками. В частности, правомерными выступают критерии, которым должны соответствовать подарки, которые работники могут передавать другим лицам и организациям или принимать от них таковые в связи с протокольными, официальными мероприятиями, служебными командировками, а именно: они

- связаны с уставными целями деятельности управляющей организации/предприятия либо с памятливыми датами, юбилеями, общенациональными праздниками;
- не представляют собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений;
- не создают для дарителя/одаряемого обязательства, связанные с его должностным положением и исполнением им служебных (должностных) обязанностей;
- не создают репутационный риск для Холдинга и работников;
- не противоречат принципам и требованиям антикоррупционного законодательства Российской Федерации

и локальным нормативным актам, содержащим антикоррупционные положения.

Фактически этот перечень соответствует нормам и правилам оборота подарков, который определяется законодательством. С этой точки зрения **допустимыми** к обороту подарками могут выступать те из них, категории которых определены законом или не противоречащими ему корпоративными актами.

Правомерны обычные подарки, режим дарения и критерии которых определены п. 4 ч. 1 ст. 575 ГК РФ. Указанной нормой не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, в отношениях между коммерческими организациями. Таким образом, допустимыми являются обычные подарки в указанном стоимостном выражении, в обороте которых участвуют дарители и одаряемые, являющиеся представителями коммерческих организаций. Данную норму можно рассматривать как применимую по отношению к деятельности организаций государственных корпораций с учетом ряда пояснений.

Во-первых, подарки должны иметь категорию «обычных». Содержание ее не раскрывается законодателем, за исключением стоимостного критерия. По существу, именно от него и следует отталкиваться при определении «обычности»/«необычности» подарка. Анализ правоприменительной практики, связанной с оценкой допустимых к обороту обычных подарков, свидетельствует, что таковыми могут быть предметы, выступающие знаком внимания дарителя, актом гостеприимства, не вызывающие вопросов своей оригинальностью, — то есть привычно воспринимаемые в обычном обороте вещи. Таковыми вполне могут быть изделия и поделки, содержащие в себе бренд, наименование организации.



Во-вторых, следует подчеркнуть, что дарение обычных подарков происходит не между физическими лицами как полноправными субъектами гражданского права, а между работниками коммерческих организаций, представляющих интересы своей компании. Это значит, что брендированный подарок, даже соответствующий критериям, определенным ст. 575 ГК РФ, не может выступать предметом дарения тем категориям работников или служащих, на которых распространяется запрет на получение подарков, связанное с исполнением ими своих должностных полномочий.

В-третьих, важно отметить, что дарение, равно как и получение обычных подарков, не должно содержать условий исполнения должностных полномочий, особенно в предваряющем их значении к началу действий (бездействия) или в ходе обсуждений (просьба или предложение) их исполнения.

В-четвертых, должны быть исключены обстоятельства дарения, которые позволяют квалифицировать его систематичность (в правоприменительной практике ее принято определять в значении два и более раз).

В-пятых (в качестве дополнительной рекомендации к предыдущему пункту), дарение и получение обычных подарков не должно никоим образом вести к упрощению формальностей (процедур, правил, регламентов). В случае нарушения таких формальностей обычный подарок превратится в предмет незаконного вознаграждения, выступит средством, позволившим достичь нарушения. При таких обстоятельствах это может быть квалифицировано в качестве коррупционного правонарушения, предусмотренного ст. 19.28 КоАП РФ «Незаконное вознаграждение от имени юридического лица», или же преступления, предусмотренного ст. 204 УК РФ «Коммерческий подкуп».

В-шестых, даже обычные подарки, требуют соблюдения условий их бюджетного учета: постановки на баланс, снятия

с баланса, издания приказа с целями назначения и условиями дарения. При этом затраты на приобретение, изготовление обычных подарков не могут быть отнесены к статье представительских расходов организации.

В соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации (п. 2 ст. 264 НК РФ) представительские расходы конкретно нормированы. К ним могут быть отнесены расходы на официальный прием и/или обслуживание представителей других организаций, участвующих в переговорах в целях установления и/или поддержания взаимного сотрудничества, а также участников, прибывших на заседания совета директоров (правления) или иного руководящего органа, независимо от места проведения указанных мероприятий. К ним также относятся расходы на проведение официального приема (завтрака, обеда, фуршета) для указанных лиц, транспортное обеспечение их доставки к месту проведения представительского мероприятия и обратно, буфетное обслуживание во время переговоров, оплата услуг переводчиков, не состоящих в штате налогоплательщика, по обеспечению перевода во время проведения представительских мероприятий. При этом к представительским расходам, равно как и к обычным подаркам, не относятся расходы на организацию развлечений, отдыха, профилактики или лечения заболеваний.

Практически во всех организациях, контролируемых государственными корпорациями, установлен регламент ограничений на получение подарков работниками. Они не вправе принимать подарки от физических и юридических лиц в связи с должностным положением, исполнением должностных полномочий. Несоблюдение этой нормы будет восприниматься как согласие принять взятку за действие (бездействие), отложенное во времени.

Дарение подарка нередко предваряет испрашивание исполнения должностных полномочий одаряемым в интересах дарителя. Именно поэтому для целей предупреждения возникновения коррупционной зависимости и условий для подкупа локальными нормативными актами организаций устанавливаются правила декларирования подарков, которые *могут быть получены в связи с протокольными (официальными) мероприятиями или служебными командировками*. Такие правила имеют типовое содержание. На примере Холдинга «Вертолеты России» представим порядок их соблюдения, который отмечен педантичным, детальным алгоритмом действий, достойным имплементации в качестве модели для других организаций:

1. Работник обязан уведомить о получении подарка в установленном порядке: не позднее трех рабочих дней со дня получения; в письменной форме на имя должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений; с приложением документов (при их наличии), подтверждающих его стоимость (кассовый или товарный чек, иной документ о приобретении).

2. Должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений, организует регистрацию уведомления по установленной форме. Один экземпляр, возвращается работнику, представившему уведомление, с отметкой о регистрации, другой направляется в аппарат генерального директора АО «Вертолеты России», подразделение предприятия холдинга, выполняющее административно-хозяйственные функции.

3. На основании уведомления материально ответственное должностное лицо уполномоченного подразделения извещает работника о месте и времени приема-передачи подарка, осуществляемого на основании акта приема-передачи.

4. Акт приема-передачи подарка составляется в трех экземплярах: один для работника; второй для уполномоченного лица, принявшего подарок на хранение, третий — для передачи в бухгалтерию.

Исполняемой работником обязанности уведомления сопутствует ряд делегированных требований: вместе с подарком передается технический паспорт, гарантийный талон, инструкция по эксплуатации, иные документы (при их наличии); до передачи подарка по акту приема-передачи дисциплинарную ответственность за его утрату и повреждение несет работник, его получивший.

Ряд обязательных требований по учету, оценке и определению юридической судьбы подарка, возложен и на организацию:

1. В целях принятия к бухучету подарка, стоимость которого не подтверждена документально, уполномоченным подразделением готовятся предложения по определению его стоимости путем сопоставления цен на идентичную/аналогичную продукцию производителей и характеристик, исходя из публикуемых в общедоступной информационной системе сведений. Сведения о рыночной стоимости подарка подтверждаются документально.

2. Стоимость подарка для принятия к бухучету отражается в справке за подписью уполномоченных должностных лиц, выполняющих административно-хозяйственные функции, и руководителя подразделения, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

3. Уполномоченное лицо возвращает подарок сдавшему его работнику по акту приема-передачи в случае, если его стоимость не превышает трех тысяч рублей, и уведомляет об этом бухгалтерию не позднее пяти рабочих дней со дня возврата подарка.

4. Подарок, стоимость которого подтверждена документами или определена и составляет более трех тысяч рублей, признается имуществом управляющей организации/предприятия Холдинга, принимается на учет и может использоваться для обеспечения их деятельности.

5. Уполномоченное подразделение письменно уведомляет сдавшего подарок работника, бухгалтерию о цене подарка в течение трех рабочих дней со дня поступления документов оценки подарка и обеспечивает его хранение.

6. Работник, сдавший подарок, стоимость которого составляет более трех тысяч рублей, может его выкупить или отказаться от выкупа, направив на имя руководителя уполномоченного подразделения соответствующее заявление в течение пяти рабочих дней после получения копии документов, подтверждающих стоимость подарка.

7. В случае если подарок не выкуплен в течение 30 дней и не используется для обеспечения деятельности организации, он либо комиссионно уничтожается или передается в порядке пожертвования лицам, круг которых определен ст. 582 ГК РФ. Таковыми могут быть граждане, медицинские, образовательные, благотворительные, научные, общественные, религиозные, социальные организации, фонды, музеи, учреждения культуры.

## **ГЛАВА 4.**

### **Процессуально-значимые аспекты профилактики коррупционных правонарушений**

#### **§ 1. Проверки сообщений о коррупционных проявлениях**

Выявление коррупционных правонарушений со стороны работника организации государственной корпорации силами внутренних служебных проверок не просто. Основу таких правонарушений образуют, как правило, действия (бездействие) работника, которые связаны с нарушением норм, правил, регламентов исполнения должностных полномочий (служебных обязанностей). В таких случаях отмечаются первостепенные свойства дисциплинарных проступков. Только затем, при определении степени общественной опасности, последствий, выраженных в экономическом ущербе или нарушении нормального функционирования хозяйственной деятельности (бизнес-процессов) организации, устанавливаются признаки административных или уголовно-наказуемых деяний, гражданско-правовых деликтов. Для последующей их квалификации в качестве коррупционных требуется установить обстоятельства получения незаконного вознаграждения, выгоды, преимуществ, которые обусловили их совершение. Исходя из такой логики образования коррупционных деяний, в деятельность уполномоченных на их профилактику подразделений оправданно включена превенция иных правонарушений. Образно выражаясь, такие подразделения вынуждены решать задачу поиска «иголки в стоге сена», где иголкой выступает коррупционное проявление, стогом — предшествующие или сопутствующие ему нарушения. Выполнение этой задачи предполагает не только инициативное выявление несоблюдения требований антикоррупционного законодательства, но и работу с поступающими извне обра-

шениями, жалобами, заявлениями и содержащимися в них сведениями о коррупционных проявлениях. Сервис сбора таких сведений выполняют коммуникационные ресурсы, размещенные на сайтах организаций. Они имеют разное наименование: «горячая линия», «интернет-приемная», «линия доверия», «обращения граждан», «телефон доверия», «обратная связь для сообщений о фактах коррупции». Вариативность названий ресурсов не имеет принципиального значения. Более важно функциональное их содержание, которое не одинаково качественно позволяет обеспечить возможности эффективной профилактики коррупционных и иных правонарушений. В этой связи актуальность могут иметь следующие рекомендации.

Во-первых, такие ресурсы должны иметь общее тематическое назначение в задачах обеспечения реагирования не только на сообщения о коррупционных проявлениях, но и об иных противоправных, неправомерных действиях (бездействии) работников, ставших предметом внимания обратившихся лиц. Общее тематическое назначение предполагает, что проверка поступившей информации ведется сплошным образом, вне зависимости от сообщения, содержащего сведения о коррупционных проявлениях конкретных лиц, об обезличенных фактах нарушений в сфере закупок или о недостатках в деятельности контрагентов компании.

Во-вторых, наибольшей эффективностью для организаций холдингового типа и компаний с филиалами, обладает единство ресурса — одного для всех территориально обособленных подразделений. Таким внешне непримечательным условием достигается множество позитивных прикладных решений. Оно позволяет не только облегчить регистрацию сообщений, но и добиться унифицированного и оперативного порядка реагирования на них. При таком подходе,

например, успешно достигается решение тактических задач контроля за объективной проверкой сообщений, поступивших в отношении работников удаленных организаций, поскольку функции учета и снятия с контроля поступивших обращений сосредоточены в управляющей, материнской компании.

В-третьих, стратегический потенциал единого ресурса заключен в возможностях коллегиальной отработки сообщений, оперативного и комплексного реагирования на весь круг обстоятельств, обусловивших нарушения, сведения о которых содержатся в обращении. Соответственно, становится возможным привлечение к совместному реагированию на них и устранению последствий иных функциональных подразделений, например: внутреннего контроля и аудита, управления персоналом, экономической безопасности, юристов, бухгалтерии и финансов и т.д.

Ключевое значение для действенного предупреждения коррупционных правонарушений имеют знания и умения работы с поступившими на коммуникационные ресурсы организации сообщениями о коррупционных и предикатных по отношению к ним нарушениях. Общие нормы задач, принципов, порядка осуществления деятельности по проверке таких сообщений достаточно детально прописываются в утверждаемых локальными нормативными актами специализированных Положениях. В приложении к пособию представлены примеры многих документов по антикоррупционной работе Холдинга «Вертолеты России», в числе которых есть и Положения «О «линии доверия», «О проведении служебных разбирательств». Их можно прочитать, взять за основу или учесть практичность отдельных положений в ходе работы по организационно-правовому обеспечению антикоррупционной деятельности в той или иной организации государственной корпорации.



С учетом этих обстоятельств в текущем разделе целесообразно исключить нормативный анализ документов, определяющих порядок проведения проверок по сообщениям (о конфликте интересов, о фактах склонения к совершению коррупционных правонарушений, о проверке полноты и достоверности антикоррупционных деклараций и пр.). Отличительных особенностей в осуществлении таких проверок нет, алгоритм их осуществления детально прописан и читаем. Гораздо важнее сосредоточиться на процессуально-значимых тонкостях, скрытых аспектах качества и недостатков работы, связанной с внутренними проверками сообщений о коррупционных проявлениях, а также расследованием их фактов.

Итак, правовое регулирование проведения служебных проверок о коррупционных правонарушениях должно осуществляться локальными нормативными актами, в которых и должен быть закреплён перечень оснований их проведения. Казалось бы, вышеуказанное фундаментальное положение не нуждается в дополнительных аргументах и обосновании. Между тем нередки случаи, когда основанием служебной проверки служит докладная (служебная) записка от инициирующего ее проведение подразделения с разрешительной визой руководителя организации. Начало такого подхода вполне легитимно, если бы не дальнейшие обстоятельства того, что приказ (распоряжение) о проверке не издается и ее дальнейшее проведение осуществляется на основании записки с разрешительной визой. Следует иметь в виду, что в случае установления нарушений, влекущих ответственность работника, полученные доказательства будут признаны судом и прокуратурой неправомерно полученными.

Процедуры, обеспечивающие проведение служебных расследований случаев коррупционных проявлений,

не получили законодательного регулирования в современный период. Это обстоятельство пред пределяет необходимость строгого соответствия локальных нормативных актов организации, устанавливающих порядок и правила проведения служебных проверок, требованиям федерального законодательства. Фундаментальные основы законности, на которые следует опираться по аналогии права при разработке Положения о проведении служебных проверок в организации, содержатся в нормах Федерального закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», частично в нормах Трудового кодекса РФ.

Итак, в локальные нормативные акты организации, регулирующие процедуры проведения служебных проверок, рекомендуется включать наряду с общепринятыми позициями (как то: установление причин и условий, способствовавших возникновению нарушений, всех обстоятельств их совершения, наличия и степени вины работника в наступлении события, послужившего причиной разбирательству) ряд специальных мер. К ним можно отнести, например, выработку рекомендаций по организации и проведению мероприятий предупредительно-профилактического характера, направленных на устранение причин и условий, способствовавших нарушению. Важным является определение сроков проверки. Началом ее проведения служит издание приказа о ней. Однако решение об этом рекомендуется принимать как можно ближе к времени известия о допущенном нарушении. При этом окончанием служебной проверки является дата утверждения заключения по ней должностным лицом, назначившим проверку, а не фактическое время ее окончания, пусть и в срок, указанный в приказе (распоряжении).

Распространенной практикой в ряде организаций, контролируемых государственными корпорациями, является

обязательность проведения проверок по анонимным сообщениям о возможных коррупционных проявлениях. Этот аспект работы нуждается в пояснениях о предупреждении правовых, организационных и репутационных рисков наступления неблагоприятных последствий для всего круга лиц, связанных с такими обращениями. Законодатель определил, что «в случае, если в письменном обращении не указана фамилия гражданина, направившего обращение, или почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ, ответ на обращение не дается»<sup>24</sup>. Данная норма не исключает необходимость рассмотрения поступившего анонимного обращения. Во-первых, только его изучение дает возможность убедиться, что оно анонимное. Поэтому рассматривать его необходимо. Вместе с тем, по понятной причине, ответ на анонимное обращение подготовить будет невозможно в случае неустановления адреса отправки ответа и адресата. Во-вторых, отсутствие информации об авторе обращения не является основанием для бездействия получателя обращения, в случае если в нем содержатся сведения о противоправных деяниях. Нормами отмеченного выше закона предусмотрено, что «если обращение содержит сведения о подготавливаемом, совершаемом или совершенном противоправном деянии, а также о лице, его подготавливающем, совершающем или совершившем, обращение подлежит направлению в государственный орган в соответствии с его компетенцией». Игнорирование этой нормы и создает риски неблагоприятных последствий, связанных с рассмотрением анонимного обращения силами подразделения организации по профилактике коррупционных правонарушений. Однако образование таких рисков происходит не сразу. Исключение

---

<sup>24</sup> См.: ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

рисков возможно при соблюдении следующих общих правил рассмотрения анонимного обращения.

Прежде всего, «анонимка», как и любое иное поступившее обращение, подлежит регистрации в статусе входящего. С этого момента она приобретает легальные свойства документа, находящегося в служебном обороте, работа с которым обязательна. Здесь может возникнуть дилемма относительно того, что первично — проверка сведений, содержащихся в обращении, или установление адресата. Установление этих позиций происходит одновременно. Здесь не может быть порядковых действий. Между тем главным здесь выступает процедурный аспект работы с обращением. Проверка содержащихся в нем сведений обязательна, но не предполагает обязательность процедур опроса работника (работников), указанных в качестве виновных (подозреваемых). Однако при необходимости опроса, выемки документов, назначении комиссии и иных значимых для дальнейших процессуально-значимых решений (правомерность которых будет оцениваться потом) действий обязательно потребуется издание приказа (распоряжения) о проведении служебной проверки. Рекомендовать временной момент здесь невозможно. Отправным основанием для назначения служебной проверки будут выступать обстоятельства выявления признаков событий, сведения о которых содержатся в обращении, установление которых стало возможным в ходе камеральной работы по проверке их объективности.

Наибольшие риски допущения ошибок в квалификации событий, действий (бездействия) работников имеют проверки сообщений о фактах склонения к совершению коррупционного правонарушения в тех случаях, когда об этом сообщил не склоняемый работник, а стороннее лицо, тем более анонимное. Нормами ст. 11.1 Федерального закона от

25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» предусмотрено право работников, замещающих должности в государственных корпорациях и иных организациях специального статуса, уведомлять работодателя о фактах обращения с целью склонения к совершению коррупционных правонарушений. Данная норма витиевата, поскольку содержит в себе отсылочное положение к сути антикоррупционных обязательств государственных и муниципальных служащих, что означает ее соблюдение не только в связи с фактами адресно-личного обращения, но и в иных случаях, которые стали известны работнику. Нередко элемент доверия к работнику, проявившему решимость в реализации права сообщить о ставших ему известными фактах склонения к совершению коррупционного правонарушения других работников, порождает серьезные правоприменительные риски для подразделений, проводящих проверку таких сообщений. В таких случаях присутствует тонкая грань в квалификации фактических (известных) и юридически значимых (действительных) событий. В данном случае не следует полагаться исключительно на одно уведомление работника, целесообразно провести тщательную проверку изложенных фактов, определить причинно-следственную связь между принятым при исполнении должностных полномочий решением (действием/бездействием) склоняемого работника и наступившими последствиями. Недопустимо устанавливать (выяснять) мотивацию действий заявителя, ставить под сомнение суть его уведомления. Безусловно, в ходе проверки обстоятельств, указанных в уведомлении, обязательны к соблюдению требования о неразглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну. Ведь на этой стадии проверки неочевидны правовые последствия, которые дадут ее результаты. Практика знает примеры ошибочных, субъективно-мотивирован-

ных уведомлений от сторонних лиц, равно как и значительное число находивших подтверждение допущенных фактов склонения. В первом случае добросовестно заблуждавшиеся заявители не несут дисциплинарной ответственности перед работодателем. Во втором случае возникают основания квалифицировать нарушение антикоррупционных обязательств склоняемым работником и, соответственно, привлекать его к ответственности (как минимум) за допущенный дисциплинарный проступок.

Работникам подразделений по профилактике коррупционных правонарушений следует не только проявлять должную осмотрительность, но и не допускать оснований для ответственности за злоупотребления своими служебными полномочиями, реализуемыми в связи с проверками. Как правило, обстоятельства допускаемых нарушений не имеют предумышленного значения. Нередко нарушения выражаются в бездействии, которое может иметь форму попустительства или покровительства либо возникать в силу служебного рвения. Для иллюстрации этих обстоятельств можно привести общий пример. Представим, что в ходе проверки сообщения о коррупционном проявлении установлены признаки административного правонарушения или уголовного преступления. В случае бездействия со стороны лиц, уполномоченных сообщать об этом в правоохранительные органы, будет квалифицировано как должностное преступление. Вполне реалистично здесь и приобретение статуса соучастника в виде пособника. Встречаются и случаи особого служебного рвения со стороны проверяющих, которые в погоне за результатами в порыве эмоций исполнения должностных обязанностей могут допустить нарушение закона, законных прав и интересов проверяемых ими субъектов. Целям предупреждения таких случаев служит следование принципам

расследования коррупционных деяний и обеспечение взаимодействия с правоохранительными, контролирующими, надзорными органами государственной власти в связи с их выявлением.

## **§ 2. Служебные разбирательства и обеспечение их законности в связи с выявлением коррупционных правонарушений**

Служебному разбирательству по коррупционным проявлениям, осуществляемому в организации, как правило, предшествуют результаты проверки, которые свидетельствуют о признаках правонарушения. В случае если установлен факт дисциплинарного коррупционного проступка, не образующего последствий в виде нарушения уголовно-правовых запретов или административного законодательства, не содержащего общественной опасности, требующей реагирования правоохранительных или надзорных органов, то его разбирательство остается в ведении организации. При установлении признаков преступления курирующий руководитель подразделения по профилактике коррупционных правонарушений обязан направить материалы проверки в органы дознания и следствия для принятия решения в порядке, установленном Уголовно-процессуальным кодексом Российской Федерации.

Внутреннее служебное расследование фактов коррупционных проявлений обладает рядом требований, которые определяют залог правомерности действий работников подразделений, занятых профилактикой таких проявлений. Прежде всего речь идет о соблюдении границ реализации полномочий, которые не должны вторгаться в компетенцию оперативных подразделений государственных органов,

действующих на основании Федерального закона от 12 августа 1995 года № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» (далее — ОРД). В частности, осуществлять оперативно-розыскные мероприятия, которые представляются несложными для работников подразделений по профилактике коррупционных правонарушений, обладающих ранее приобретенными профессиональными знаниями, навыками и умениями в области ОРД<sup>25</sup>.

Указанный Закон предусматривает пятнадцать конкретных мер: опрос, наведение справок, сбор образцов для сравнительного исследования, проверочная закупка, исследование предметов и документов, наблюдение, отождествление личности, обследование помещений, зданий, сооружений, участков местности и транспортных средств, контроль почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений, прослушивание телефонных переговоров, снятие информации с технических каналов связи, оперативное внедрение, контролируемая поставка, оперативный эксперимент, получение компьютерной информации. Содержание этих мер на практике применения в целях защиты жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, собственности, обеспечения безопасности общества и государства от преступных посягательств обладает целым набором обязательных к соблюдению норм и требований. При этом некоторые средства профилактики коррупционных правонарушений, находящиеся в арсенале уполномоченных на выполнение этих задач подразделений организаций государственных корпораций, имеют свойства, сличимые с мерами ОРД до уровня схожести. Недопустимы инициативы по оперативно-розыскному обеспечению внутреннего (служебного) разбирательства по

---

<sup>25</sup> Не секрет, что основной кадровый «костяк» таких подразделений составляют выходцы из правоохранительных органов.



фактам коррупционных проявлений при помощи самостоятельно реализуемых мер ОРД, таких как опрос, наведение справок, обследование помещений, проверка почтовых отправлений, снятие информации с технических каналов связи, получение компьютерной информации. Речь в данном случае идет о запрете оригинального заимствования. Это не значит, что иной организационно-правовой режим реализации профилактической направленности таких мер не может быть предусмотрен нормативными актами организации и отражен в инструкциях, положениях, регламентах.

Это может быть Инструкция о порядке применения полиграфа при опросе работников. Ее положения должны соответствовать требованиям Инструкции о порядке применения полиграфа при опросе граждан (утверждена Генеральной прокуратурой Российской Федерации, ФСБ Российской Федерации, зарегистрирована Минюстом России РФ 28 декабря 1994 г.). Важно отметить, что возможности правомерного осуществления психофизиологической экспертизы на основе полиграфа заключены в добровольном характере и согласии опрашиваемого — участника событий, по которым проводится служебное разбирательство. При этом в справке по результатам опроса при помощи полиграфа должно быть примечание о том, что они не могут использоваться в качестве доказательств и носят вероятностный характер. Суть этого примечания отражает смысловое содержание правомерности реализуемых подразделениями по профилактике коррупционных правонарушений мер разбирательства их фактов. Она выражена в том, что большая их часть, в отличие от мер ОРД, носит гласный характер, и применяются они, как указано выше, только с согласия. Более того, редким примером качества является устанавливаемый в организациях порядок, предусматривающий

обязательное уведомление руководителя работника о необходимости получения объяснений от последнего (см. Приложение — приказ АО «Вертолеты России» от 17 июня 2016 года № 0068-УК).

Ограниченное действие принципа гласности проводимого служебного разбирательства может быть связано с проблемами доступности информации, если механизм ее получения — направление запросов. Фактически запрос в службы безопасности коммерческих организаций о предоставлении какой-либо информации может оказаться без ответа, или с ответом, но неполным или даже ложным. В таких случаях препятствия в получении какой-либо информации пытаются преодолевать при помощи неформального наведения справок, как правило, по линии лично-профессиональных сетей взаимодействия между работниками, занятыми в сфере безопасности, имеющими опыт работы и контакты в правоохранительных органах и спецслужбах. Фактически такой подход выражает меру ОРД — наведение справок с тем лишь различием, что полученная информация не документируется и не может быть никак оформлена в рамках проводимого служебного разбирательства.

Не менее проблематичны возможности направления запросов в органы государственной власти в связи с проводимым служебным разбирательством коррупционных проявлений. Фактором препятствия здесь выступает отсутствие законодательных оснований для реализации соответствующих правомочий даже в связи с обеспечением антикоррупционной политики организации, не говоря уже о служебном разбирательстве по фактам коррупционных проявлений. Однако учитывая законодательные инициативы, предусматривающие распространение антикоррупционных требований, запретов и обязанностей на работников организаций,

контролируемых государственными корпорациями, проверка их исполнения потребует принятия следующих мер.

Для целей проверки полноты и достоверности представляемых сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера работников процедуры их осуществления должны найти отражение в примерном Положении «О порядке направления запросов в кредитные организации, ФНС России, Росреестр, Росфинмониторинг при осуществлении проверок в целях противодействия коррупции». Правомочия на такие запросы организациями, контролируруемыми государственными корпорациями, законом не предусмотрены. Между тем, учитывая, что такие правомочия предоставлены руководителям государственных корпораций и организаций, созданных на основании федеральных законов<sup>26</sup>, в порядке обеспечения правоприменительного регресса, рекомендуемое Положение целесообразно иметь. По крайней мере, оно будет предусматривать алгоритм процедур по инициированию, оформлению запросов, направляемых из государственной корпорации в обеспечение задач организации, в которой ведется служебное разбирательство по коррупционным проявлениям.

Следующий важный инструментарий выявления и расследования первичных обстоятельств коррупционных проявлений в организации могут составлять меры, позволяющие осуществлять контроль электронных почтовых отправок, получать информацию с технических каналов связи, телефонов, компьютеров. Равно как и в предыдущих случаях, применение такого инструментария должно быть предусмотрено

---

<sup>26</sup> См.: Указ Президента РФ от 2 апреля 2013 года № 309 (ред. от 30 октября 2018 года) «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»» (вместе с «Положением о порядке направления запросов в Федеральную службу по финансовому мониторингу при осуществлении проверок в целях противодействия коррупции»).

типовым положением (рекомендуется издавать с грифом «ДСП») с примерным названием «Об организации работы по защите служебной информации при ее использовании в целях обеспечения деятельности компании...». При этом возможно дополнительное нормативное регулирование схожих правоотношений в документах, определяющих порядок документооборота в организации или предупреждение неправомерного использования служебной и коммерческой информации. Эти целям служит разработка общих для организации регламентов: Положения о правилах обеспечения информационной безопасности; Правил проведения конфиденциальных переговоров; Правил работы с закрытыми базами данных. Служебные разбирательства по нарушению таких регламентов в связи с допущенными коррупционными проявлениями встречаются достаточно часто. Предоставление (обещание) незаконных вознаграждений работникам со стороны конкурентов, контрагентов, а иногда и субъектов промышленного шпионажа нередко становится обусловлено получением коммерчески значимой информации, которой обладает организация.

При служебном разбирательстве коррупционных проявлений в связи с утечкой коммерчески значимой, а равно служебной информации важно ставить задачу не только определения вины работника, допустившего дисциплинарный проступок (часто коррупционный), но также и вопросы ущерба от разглашения или утечки информации. Он, как правило, связан с имущественными потерями не только вследствие неправомерных, но и правомерных действий и решений. В последнем случае потребуется провести анализ должностных инструкций работников, допустивших своими служебными действиями условия, способствовавшие правонарушению. Нередко внешне кажущиеся правомерными служебные действия выражаются в срыве переговоров

с выгодными для организации контрагентами в интересах аффилированных лиц или же в заключении невыгодного договора.

Определение размеров и степени ущерба, а в некоторых случаях и морального вреда, нанесенного репутации организации, должно производиться экспертным путем — через привлечение оценщиков, аудиторов, специалистов по вопросам, требующим научных, технических и иных специальных знаний. Не лишним смыслом является также инициирование внеплановых мероприятий в области аудита, инвентаризации, ревизии активов организации. Описываемые процедуры сбора доказательств, установления причинно-следственных связей между событиями и наступившими последствиями нельзя игнорировать на стадии проводимого служебного разбирательства. В случае установления признаков уголовно-наказуемых деяний или административных правонарушений полученные сведения могут иметь решающее значение для установления виновных, определения мер ответственности, размера подлежащего возмещению ущерба. Практика знает немало примеров недостатков расследования уголовных дел, выраженных в ограниченности или неполноте квалификации состава того или иного экономического преступления, совершенного в сфере хозяйственной деятельности организации, в результате изначально упущенных на стадии служебных разбирательств возможностей сбора доказательств. В этой связи нельзя не отметить, что работа подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений и работников, осуществляющих служебное разбирательство, неразрывно связана с задачами обеспечения деятельности правоохранительных органов по расследованию конкретных правонарушений.

Заметным в данном разделе пособия покажется спектр рекомендаций, который в большей степени отражает не сами

процедуры расследования, а правовые условия их осуществления. Это объясняется большим значением, которое должно придаваться организации деятельности по расследованию коррупционных проявлений. В данном случае такая организация предусматривает комплекс мер, направленных на подготовку, обеспечение и проведение конкретных мероприятий и действий подразделений по профилактике коррупционных правонарушений. К числу таких мер можно отнести распорядительные, научно-методические, материально-технические и иные меры, обеспечивающие подготовку и осуществление расследования, а также опосредованное участие подразделений по профилактике коррупционных правонарушений в мероприятиях, проводимых органами, уполномоченными осуществлять ОРД, дознание, следствие.

Внедрение специальных мер и осуществление мероприятий, позволяющих проводить служебные разбирательства по коррупционным проявлениям в организации, допустимо при условии, что они предусмотрены локальными нормативными актами в содержании, не противоречащем законодательству. Большая часть процедур, направленных на установление обстоятельств допущенных коррупционных проявлений, както: склонение работника к совершению коррупционных правонарушений, конфликт интересов, нарушение ограничений в связи с дарением (получением) подарков и т.д. — как раз и предусмотрены специальными Положениями (примеры их качества приведены в Приложении к пособию). В этой связи комментировать и повторяться нет смысла. Гораздо важнее сосредоточиться, как и в предыдущем параграфе, на конкретных процедурах служебного разбирательства по коррупционным проявлениям, поскольку они могут иметь важное процессуальное значение в связи с последующей их оценкой правоприменительными органами.

Итак, важными обстоятельствами, позволяющими оценивать правомерность действий и решений, принятых (принимаемых) в ходе проведения служебного разбирательства по коррупционным проявлениям, выступает следующий набор рекомендаций.

Во-первых, крайне необходимо для целей будущей оценки совершенного деяния во всех случаях служебного разбирательства, когда это касается коррупционных дисциплинарных проступков и гражданско-правовых деликтов, установить обстоятельства виновности работника. Речь в данном случае может вестись об определении конкретной формы вины работника. Была ли она умышленной (прямой или косвенной) или неосторожной (по допущенной небрежности или легкомыслию)? Определение этих обстоятельств зачастую выступает ключевым для избрания мер дисциплинарной ответственности работника. Кроме того, затем, в случае оспаривания наложенного взыскания в суде, исковые требования работника об их отмене будут рассматриваться как спор, возникший в сфере трудовых правоотношений. Судом обязательно будут приняты во внимание обстоятельства установления вины работника в наступивших событиях, доказательства, причинно-следственные связи между его действиями (бездействием) и неблагоприятными последствиями для законных прав и интересов организации. По этой причине все документы, связанные со служебным разбирательством (акты, заявления, решения, экспертизы, приказы), должны иметь безупречное качество и соответствовать тем процедурам, нормам и правилам его проведения, которые утверждены локальными актами организации.

Крайне важно в ходе служебного разбирательства избегать квалификации состава правонарушения с отражением суждений, выводов в документах в тех случаях, когда речь

идет о выявлении признаков уголовно-наказуемых деяний или административно-правовых запретов. Это область исключительной компетенции правоприменительных органов. В случае установления в ходе или по результатам проведенной проверки сообщений или служебного разбирательства признаков состава административного правонарушения или преступления уполномоченные лица подразделения по профилактике коррупционных правонарушений незамедлительно обязаны направить имеющиеся материалы в органы прокуратуры, иные правоохранительные или надзорные органы, уполномоченные осуществлять дознание, следствие или обладающие иными юрисдикционными полномочиями, позволяющими реагировать на нарушения законности и правопорядка.

### **§ 3. Правоприменительные аспекты дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности за коррупционные деяния (деликты)**

Назначение уголовных и административных наказаний за коррупционные правонарушения и привлечение к ответственности виновных в их совершении — прерогатива органов государственной власти. В этой связи логично выделение в настоящем разделе тех видов юридической ответственности, обеспечение которых не может обходиться без участия пострадавшей от коррупции стороны, — в данном случае организации государственной корпорации. Кроме того, здесь не выглядит случайным объединение вопросов дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности за коррупционные деяния и деликты. Как свидетельствует практика соблюдения антикоррупционных стандартов работниками организаций государственных корпораций, их нарушения



нередко выражаются в двух последствиях. С одной стороны — это дисциплинарный коррупционный проступок работника, с другой — вызванный им гражданско-правовой деликт, если не в виде материального ущерба, то всегда в виде немущественного вреда, связанного с издержками (утратой, потерей) деловой репутации организации, пострадавшей от коррупции.

В этой связи привлечение к дисциплинарной ответственности работников за допущенные ими коррупционные проступки или реагирование на обусловленные ими уголовно и административно наказуемые деяния не должно выступать апофеозом антикоррупционной деятельности организации.

Указание на деятельность всей организации закономерно. Ведь праввосстановительные меры, связанные с возмещением вреда и восстановлением репутации от коррупционных последствий, являются совместной задачей многих подразделений. Это и работа HR- (кадры), и PR- (служба связи с общественностью) менеджеров, и специалистов внутреннего контроля и аудита, а также экономической и информационной безопасности, юристов и, конечно, специалистов, занятых профилактикой коррупционных правонарушений. Им всем следует оценивать неблагоприятные последствия коррупции с задачами восстановления нарушенных ее проявлениями прав и интересов организации.

Успешное решение этих задач требует слаженной превентивной работы всех указанных подразделений. Так, например, для того, чтобы обеспечить реальные, а впоследствии неоспоримые при возможном судебном разбирательстве правовые основания привлечения к дисциплинарной ответственности работника за допущенные коррупционные проступки, HR-менеджерам следует обеспечить компетентное закрепление антикоррупционных требований,

запретов, обязанностей и ограничений в трудовом договоре с ним. Типичная ошибка при установлении антикоррупционных стандартов в организациях выражается в подходе, предусматривающем лишь ознакомление работников с приказами об их введении в действие без последующего включения их в трудовые договоры с закреплением обязанности их соблюдения. При таких условиях в случае допущенного нарушения антикоррупционных требований, обязанностей, запретов или ограничений доказательства правомерности примененного взыскания будут критичны при судебном разбирательстве спора. Ведь таковой будет рассматриваться как возникший в области трудовых правоотношений между работодателем и работником, права и обязанности которых закреплены заключенным между ними трудовым договором.

Действие во времени и степень правомерности антикоррупционных обязательств, включенных в трудовой договор с работником организации государственной корпорацией, можно проиллюстрировать имеющейся судебной практикой<sup>27</sup>. В частности, речь идет о судебном решении по трудовому спору о расторжении трудового договора с истцами по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с непринятием мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого они выступали, и их действия давали основания для утраты доверия к ним. Итак, основанием для расторжения трудового договора явилось нарушение антикоррупционных обязательств работником, закрепленных трудовым договором, а также утвержденной локальными нормативными актами Антикоррупционной политики организации. Дополнительным немаловажным обстоятельством, позволившим суду признать неисполнение работником

---

<sup>27</sup> Решение Волгодонского районного суда Ростовской области от 1 июня 2017 года № 1445/2017.

возложенных обязанностей, являлось решение Комиссии по урегулированию конфликта интересов, которым рекомендовано работодателю применить способ урегулирования конфликта интересов (в последующем реализованный), который был проигнорирован работником. Интерес представляет позиция суда по непринятию доводов истца (работника) о том, что локальные нормативные акты, содержащие положения о предотвращении конфликта интересов, были приняты после того, как им был допущен конфликт интересов (в форме nepотизма). Суд посчитал эти доводы неприемлемыми, поскольку трудовые правоотношения являются длящимися. Такой же оценке суда подвергнуты доводы истца (работника) о том, что он не оказывал предпочтений находящемуся в подчинении и подконтрольности своему родственнику, а тот ими не пользовался. Такое положение, по мнению суда, само по себе не свидетельствует об отсутствии конфликта интересов между истцами, который подлежал предотвращению.

Учитывая реальность ранее отмеченных законодательных инициатив правительства РФ по введению антикоррупционных стандартов в трудовые правоотношения с работниками организаций, контролируемых государственными корпорациями, но в то же время принимая во внимание отсутствие в настоящее время таких норм в ТК РФ, целесообразно отметить рекомендации по оформлению антикоррупционных положений трудового договора с работником. Их можно представить в следующих примерно-типовых нормах его обязанностей:

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

2. Представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах

имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

3. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Уведомлять работодателя в порядке, определенном локальными нормативными актами организации, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно.

5. Передавать в целях предотвращения конфликта интересов принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

6. Уведомлять работодателя (его представителя) о получении подарка в случаях, предусмотренных положениями настоящего трудового договора, и передавать указанный подарок, стоимость которого превышает 3000 (три тысячи) рублей, по акту представителю работодателя с сохранением возможности его выкупа в порядке, установленном локальными нормативными актами организации.

При этом целесообразно конкретизировать указанный выше запрет в условиях его действия (бездействия), например:

- работнику запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей (служебных полномочий) вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в свя-

зи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями и иные случаи, установленные федеральными законами, нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника, а также локальными нормативными актами организации.

Безупречным для будущей оценки правомерности назначенных мер дисциплинарного взыскания работнику за неисполнение антикоррупционных требований, запретов и обязательств, будет выступать положение об обязанности представителя работодателя:

— знакомить работника с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, исполнением должностных полномочий, в том числе с приказами (распоряжениями), уведомлениями, требованиями и иными документами.

Не лишенным смысла в условиях цифровизации управленческих решений и развития систем электронного документооборота (СЭД) будет конкретизированное положение о том, что работодатель и работник обмениваются электронными документами, если работник должен быть ознакомлен с указанными документами в письменной форме, в том числе под роспись.

Бесспорность дисциплинарного взыскания, налагаемого на работника за допущенные коррупционные проступки, часто зависит от оценки соответствия его должностной инструкции (а также корреспондирующих ей норм в Положении о структурном подразделении, в котором он работает) в части определения его прав и обязанностей, их соотношения с реальным объемом отправляемых им полномочий. В тех случаях, когда условием возможности совершения

коррупционного деяния стали полномочия работника, не предусмотренные его должностной инструкцией и не закрепленные трудовым договором, проблематичными окажутся основания привлечения его к юридической ответственности именно за коррупционный состав правонарушения.

Достаточно часто с такой проблемой сталкиваются в ходе уголовного процесса, когда преступление квалифицируется как деяние, не являющееся коррупционным или должностным, — мошенничество, причинение имущественного ущерба путем обмана или злоупотребления доверием и др. Такая квалификация не лучшим образом сказывается на возможностях обеспечения возмещения ущерба, вызванного преступлением. Особенно в тех случаях, когда их соисполнителем признается иное, стороннее лицо.

Обеспечение соответствия действительно реализуемых работником правомочий с их нормативным закреплением в должностных инструкциях, а также в трудовом договоре имеет практическое значение для возможностей применения гражданско-правовой ответственности за ущерб (вред), возникший в результате коррупционного дисциплинарного проступка. Поэтому при проведении служебного разбирательства, связанного с коррупционным дисциплинарным проступком и возникшим ущербом, важно указывать нормы правового акта, положения локальных нормативных актов, иных документов, определяющие основания материальной ответственности работника, причины допущенных нарушений, их последствия<sup>28</sup>. Такие указания позволят закрепить доказательства вины работника и в последующем послужат

---

<sup>28</sup> Схожие указания содержатся в утв. постановлением Коллегии Счетной палаты РФ от 7 сентября 2017 года № 9ПК «Стандарте внешнего государственного аудита (контроля). Общих правилах проведения контрольного мероприятия» // Документ опубликован не был, его текст приведен на сайте <http://audit.gov.ru> по состоянию на 24.12.2018.

целям обеспечения защиты законных прав и интересов организации при подаче иска в суд о возмещении ущерба.

Основания ответственности для возмещения вреда предусмотрены Гражданским кодексом Российской Федерации. Общие основания ответственности за причинение вреда установлены ст. 1064 ГК РФ, которая предусматривает норму о том, что вред, причиненный имуществу юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред. В тех случаях, когда вред причинен действиями (бездействием) работника иной организации, основания его возмещения предоставляет применение ст. 1068 ГК РФ, которая устанавливает ответственность юридического лица за вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. Указание на причинно-следственную связь между наступившим вредом, возникшим при исполнении работником обязанностей, выступает еще одним аргументом важной необходимости сверки реальных и формально закрепленных полномочий работника.

Следует помнить, что в некоторых случаях истец (организация) может столкнуться с проблемой невозможности предъявления исковых требований о возмещении ущерба, возникшего в результате коррупционного деяния. Чтобы минимизировать или исключить такие риски, особое внимание нужно проявлять к возможностям определения размера ущерба и его коррупционной природы. Например, в уголовном процессе могут не найти полного отражения сведения о стоимостной или экспертной оценке ущерба, причинно-следственной связи с деянием. В тех же случаях, когда ущерб доказан, предъявить гражданский иск в уголовном процессе бывает затруднительно еще и потому, что судьи, специализирующиеся на уголовном судопроизводстве, не всегда готовы рассматривать гражданско-правовые иски.

Сложности реализации гражданского иска в уголовном процессе о возмещении ущерба (вреда), возникшего в результате коррупционного преступления, образуются еще и потому, что необходимо обеспечить неопровержимые доказательства их причинно-следственной связи. В контексте возмещения вреда, возникшего от коррупционных дисциплинарных проступков, эта проблема не стоит так остро. Важным моментом здесь выступает своевременность использования гражданско-правовых способов обеспечения ответственности за коррупционные деликты, стороной которых, помимо допустивших их работников организации, выступают третьи лица, как юридические, так и физические (в том числе являющихся работниками в таковых). Целесообразно конкретизировать это положение.

Итак, при установлении вины работника сторонней компании в коррупционном или ином другом предикатном по отношению к нему деянии, образовавшем вред организации госкорпорации, фактически без промедления следует использовать возможность подачи иска о возмещении вреда к компании, выступающей работодателем виновного работника. Фактически компания, возмещающая вред, вынуждена будет претерпевать репутационные издержки, связанные с тем, что ее работник стал носителем коррупционных рисков. В конечном счете материальная ответственность за действия (бездействие) своего работника, допустившего образование вреда, может быть впоследствии возложена на причинителя. Ведь применение мер гражданско-правовой ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за это деяние виновное физическое лицо (работника), и наоборот — в силу нормы, предусмотренной п. 2 ст. 14 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противо-



действию коррупции»<sup>29</sup>. В соответствии с п. 1 ст. 1081 ГК РФ, возместив или компенсировав вред, причиненный работником, юридические лица приобретают право обратного требования (регресса) к своему работнику в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Действенные механизмы гражданско-правовой ответственности могут быть реализованы в отношении деликтов, которые связаны с контрактами и сделками, заключенными в условиях коррупционных проявлений, в том числе допущенного конфликта интересов. Эти механизмы малоизвестны и редко применимы в силу неочевидности нормативного и применительного содержания, поэтому их следует раскрыть в двух аспектах: законодательном и правоприменительном.

С точки зрения норм гражданского законодательства, а именно ст. 166 ГК РФ, сделка, сопряженная с правонарушением (по основаниям, установленным законом), в силу признания ее таковой судом является оспоримой либо, независимо от такого признания, — ничтожной. Итак, в первом случае основанием может выступать норма п. 9 ч. 1 ст. 31 Федерального закона от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Указанная норма устанавливает требование к участникам закупки об отсутствии между ними конфликта интересов. Соответственно, в случае установления обстоятельств допущенного конфликта интересов при проведении закупки и заключении контракта последний может быть признан по основаниям, предусмотренным ст. 166 ГК РФ, оспоримым и ничтожным.

---

<sup>29</sup> Указанная норма гласит: «Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо».

Дополнительные возможности непризнания сделки, сопряженной с широким кругом коррупционных правонарушений, предоставляет ст. 168 ГК РФ — «Недействительность сделки, нарушающей требования закона или иного правового акта». Ее диспозиция обширна и позволяет охватывать практически все возможные обстоятельства сделки, которая была совершена в условиях, нарушающих установленные законодательными и правовыми актами антикоррупционные запреты, ограничения, обязанности и требования, возложенные на работников, которые осуществляли свои должностные полномочия по заключению сделки. Следует привести перечень позиций высших судов РФ к указанной норме ст. 168 ГК РФ, определяющих случаи недействительности незаконных сделок, которые могут содержать обстоятельства коррупционных правонарушений:

- злоупотребление правом (Определение Верховного Суда РФ от 8 октября 2018 года № 305-ЭС18-9309 по делу № А40-61240/2016);
- совершение сделки в обход закона с противоправной целью (п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23 июня 2015 года № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации»);
- дополнительное соглашение к договору, заключенное представителем (должностным лицом организации) в отсутствие полномочий или при их превышении (п. 6 Информационного письма Президиума ВАС РФ от 23 октября 2000 года № 57 «О некоторых вопросах практики применения статьи 183 Гражданского кодекса Российской Федерации»);
- договоры, заключенные в нарушение запретов антимонопольного законодательства (Постановление Пре-

зидиума ВАС РФ от 11 марта 2014 года № 16034/13 по делу № А53-17625/12).

Для организаций, ведущих внешнеэкономическую деятельность, при необходимости признания в Российской Федерации недействительной сделки, совершенной в условиях допущенного конфликта интересов за рубежом, будет иметь прецедентное значение ссылка на следующее судебное решение: «Признание на территории Российской Федерации судебного акта иностранного суда о признании ничтожной сделки, совершенной на условиях, заведомо невыгодных для одной из сторон, с нарушением правил об отсутствии конфликта интересов, может рассматриваться в качестве осуществления Российской Федерацией своих международно-правовых обязательств, в частности, реализации заложенного в пункте 5 статьи 14 Конвенции против коррупции принципа сотрудничества между судебными и правоохранительными органами, а также органами финансового регулирования в целях борьбы с легализацией незаконно полученных денежных средств» (Постановление Президиума ВАС РФ от 8 октября 2013 года № 6004/13 по делу № А40-56571/12-141-521).

Приведенные примеры законодательных норм и имеющих перспективы к прецедентному использованию правоприменительных кейсов подчеркивают немаловажную задачу профилактики коррупционных правонарушений, которая состоит не только в привлечении к ответственности виновных участников сделки, совершенной в условиях коррупционных проявлений, но и в реализации правосстановительных мер — связанных с аннулированием сделки, возвратом активов, подвергшихся риску утраты.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### **Локальные нормативные акты Холдинга АО «Вертолеты России», изданные и применяемые в целях обеспечения профилактики коррупционных и иных правонарушений**

Антикоррупционная политика Холдинга .....	165
Положение о «линии доверия» в Холдинге .....	173
Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов работников Общества, предприятия Холдинга при выполнении должностных обязанностей .....	191
Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Холдинге .....	201
Порядок уведомления о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работников Общества и предприятий Холдинга .....	214
Порядок сообщения о получении подарка работниками Общества и предприятий Холдинга .....	219
Положение о проведении служебных разбирательств .....	228
Памятка по минимизации коррупционных рисков в ходе пребывания работника за пределами Российской Федерации .....	245

## Антикоррупционная политика Холдинга

### Содержание

1. Общие положения
2. Нормативное регулирование
3. Термины и определения
4. Задачи Антикоррупционной политики
5. Принципы противодействия коррупции
6. Направления антикоррупционной деятельности
7. Ответственность за профилактику коррупционных правонарушений

### 1. Общие положения

1.1. Общество, осознавая и понимая, что достижение успехов невозможно без всеобщего консенсуса в неприятии всех форм коррупции, намерено способствовать внедрению принципов недопущения и противодействия коррупции как при выстраивании взаимодействия с органами государственной власти, так и в отношениях между управляющей организацией и предприятиями, предприятиями между собой.

1.2. Общество декларирует:

1.2.1. Раскрытие информации должностными лицами о наличии конфликта интересов и его урегулировании.

1.2.2. Обязанность работников воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки или как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Обществе.

1.2.3. Недопущение конфликта интересов как между управляющей организацией и работниками, предприятиями и работниками, так и между работниками, а в случае возникновения конфликта интересов — стремление к своевременному его разрешению.

1.2.4. Необходимость иметь деловые отношения с контрагентами, поддерживающими настоящую Антикоррупционную политику, и заявляет, что отказывается от их стимулирования, в том числе путем предоставления денежных сумм, подарков, безвозмездного выполнения в их адрес работ (услуг) и другими не поименованными здесь способами, ставящими работника контрагента в определенную зависимость и направленными на обеспечение выполнения этим работником каких-либо действий в пользу Холдинга.

1.3. Общество не осуществляет:

1.3.1. Оплату любых расходов (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения или сохранения преимущества для Общества в коммерческой деятельности.

1.3.2. Финансирование политических партий, общественных объединений в целях получения или сохранения преимущества в коммерческой деятельности.

## **2. Нормативное регулирование**

2.1. Настоящая Антикоррупционная политика определяет направления антикоррупционной деятельности Общества, принципы противодействия коррупции, ответственность за профилактику коррупционных правонарушений в Обществе и его дочерних предприятиях.

2.2. Настоящая Антикоррупционная политика разработана на основе:

— федеральных законов, указов Президента Российской Федерации, локальных нормативных актов Общества и с учетом Методических рекомендаций Минтруда Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению

и противодействию коррупции, рекомендаций Управления по противодействию коррупции Департамента безопасности Государственной корпорации «Ростех» по выполнению требований ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

### 3. Термины и определения

В настоящей Антикоррупционной политике используются следующие термины и определения:

**антикоррупционная политика** — комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности организации;

**закупочная деятельность** — деятельность заказчика, осуществляемая в соответствии с Положением о закупке, включающая планирование, подготовку и проведение закупок, заключение и исполнение договоров, составление отчетности по результатам такой деятельности;

**злоупотребление работника** — тайные умышленные действия или бездействие работника организации при исполнении им должностных обязанностей, направленные на получение личных преимуществ и/или выгод любого характера (материального и нематериального для себя и/или членов своей семьи) в ущерб интересам организации;

**контрагент** — любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

**конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоре-

чие между личной заинтересованностью работника (представителя) организации и правами, законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/или деловой репутации организации, работником (представителем) которой он является;

**коррупция** — злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица;

**личная заинтересованность работника (представителя) организации** — заинтересованность работника (представителя) организации, связанная с возможностью получения работником (представителем) организации при исполнении своих должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц;

**представитель организации** — уполномоченное юридическое или физическое лицо организации, наделенное организацией соответствующими полномочиями на основании доверенности, которая подписана руководителем организации или иным лицом, уполномоченным на это учредительными документами, и заверена печатью организации;

**дочернее предприятие** — организация, в отношении которой Общество в силу преобладающего участия в уставном капитале или в соответствии с заключенным договором либо



иным образом имеет возможность влиять на принимаемые этой организацией решения;

**противодействие коррупции** — деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по:

- предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- минимизации и/или ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

**работник** — физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом на постоянной или временной основе;

**субъекты антикоррупционной политики** — любой работник Общества, контрагенты и их представители, а также иные лица, связанные с дочерними предприятиями, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними;

**управляющая организация** — Общество;

**Холдинг** — организационная, интегрированная структура, не являющаяся юридическим лицом, объединяющая предприятия, включающая в себя головную организацию Общества и его дочерние предприятия.

#### 4. Задачи Антикоррупционной политики

Основными задачами при осуществлении в Холдинге мер по предупреждению и устранению (минимизации) причин и условий, способствующих коррупции, являются:

4.1. Формирование у должностных лиц органов управления, работников и контрагентов Холдинга единообразного

понимания позиции Холдинга и сознания о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

4.2. Минимизация риска вовлечения работников и должностных лиц органов управления управляющей организации и предприятий в коррупционную деятельность.

4.3. Предупреждение коррупционных проявлений и неотвратимость ответственности за коррупционные проявления.

4.4. Соблюдение принципов противодействия коррупции, положений настоящей Антикоррупционной политики и применимого антикоррупционного законодательства.

## **5. Принципы противодействия коррупции в Холдинге**

В своей деятельности управляющая организация и ее дочерние предприятия обязуются соблюдать следующие принципы противодействия коррупции:

5.1. Принцип соответствия настоящей Антикоррупционной политики действующему законодательству и общепринятым нормам — соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Холдингу.

5.2. Принцип личного примера руководства — ключевая роль руководства управляющей организации и предприятий в формировании сознания нетерпимости к коррупции и в создании системы предупреждения и противодействия коррупции.

5.3. Принцип вовлеченности работников — информированность работников управляющей организации и предприятий о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в реализации антикоррупционных процедур.

5.4. Принцип эффективности антикоррупционных процедур — проведение в Холдинге антикоррупционных

мероприятий, результатом которых является отсутствие коррупционных проявлений.

5.5. Принцип ответственности и неотвратимости наказания — неотвратимость наказания для работников управляющей организации и предприятий независимо от занимаемой должности и статуса, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений.

5.6. Принцип открытости бизнеса — публичное информирование контрагентов и партнеров о проводимой Холдингом политике противодействия коррупции и применение эффективных механизмов распространения информации об антикоррупционных мероприятиях внутри Холдинга.

5.7. Принцип постоянного контроля — регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных мер, а также контроля органами управления их исполнения в управляющей организации и на предприятиях с участием органов внутреннего контроля и аудита.

## **6. Направления антикоррупционной деятельности Холдинга**

Основными направлениями антикоррупционной деятельности Холдинга являются:

6.1. Антикоррупционный контроль закупочной деятельности.

Холдинг декларирует открытую и конкурентную систему проведения закупочных процедур, в том числе:

6.1.1. Отсутствие ограничения допуска к участию в закупке путем установления неизмеряемых требований к участнику закупки.

6.1.2. Обеспечение гласности и прозрачности закупок, предотвращение коррупционных проявлений, конфликта интересов и иных злоупотреблений.

Антикоррупционный контроль закупочной деятельности в Холдинге включает в себя предотвращение возможных

злоупотреблений со стороны работников управляющей организации и предприятий, участвующих в организации и/или проведении закупочных процедур.

## 6.2. Антикоррупционный мониторинг.

Антикоррупционный мониторинг включает в себя:

6.2.1. Анализ исполнения антикоррупционных мероприятий Холдинга.

6.2.2. Изучение мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Холдинге и эффективности принимаемых антикоррупционных мер.

6.2.3. Анализ жалоб и обращений физических и юридических лиц о коррупционных проявлениях в Холдинге.

6.2.4. Рассмотрение обращений работников управляющей организации и предприятий, контрагентов и иных лиц (физических и юридических) о фактах коррупции.

## 6.3. Управление конфликтом интересов.

# **7. Ответственность за профилактику коррупционных правонарушений в Холдинге**

7.1. Заместитель генерального директора по безопасности управляющей организации несет ответственность за профилактику коррупционных правонарушений в управляющей организации и на предприятиях.

7.2. Дирекция по безопасности управляющей организации является структурным подразделением, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в управляющей организации и на предприятиях, и осуществляет деятельность по предупреждению, выявлению и рассмотрению коррупционных проявлений и конфликта интересов.

7.3. Дирекция по безопасности управляющей организации при реализации направлений антикоррупционной деятельности Холдинга взаимодействует со структурными подразделениями управляющей организации и/или предприятий с учетом распределения задач и функций.

## Положение о «линии доверия» в Холдинге

### Содержание

1. Общие положения
2. Нормативные ссылки
3. Термины, определения и сокращения
4. Основные задачи «линии доверия»
5. Принципы организации и работы «линии доверия»
6. Порядок функционирования «линии доверия»
7. Порядок регистрации и обработки сообщений, поступивших по «линии доверия»
8. Проведение проверок по сообщениям, поступившим на «линию доверия»
9. Ответственность работников
10. Обеспечение конфиденциальности при рассмотрении сообщений, поступивших на «линию доверия»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о «линии доверия» в Холдинге (далее — Положение) устанавливает задачи «линии доверия», принципы ее организации и работы, а также порядок функционирования, порядок регистрации и обработки сообщений, поступивших по «линии доверия» от работников и/или третьих лиц о фактах хищений, мошенничества, коррупции или подозрениях в их совершении, совершении иных правонарушений, отраженных в классификаторе нарушений, указываемых в сообщениях «линии доверия» Холдинга (Приложение 1).

1.2. Сообщения на «линию доверия» могут поступать по почте, телефону, электронной почте.

1.3. Проверку сообщений, поступивших на «линию доверия», проводят уполномоченные подразделения управ-

ляющей организации и предприятий Холдинга, в том числе следующие структурные подразделения управляющей организации: Дирекция собственной безопасности и режима, Дирекция по безопасности, Дирекция по защите государственной тайны, Управление по противодействию иностранным техническим разведкам и технической защите информации, Управление мобилизационной подготовки и гражданской обороны, Дирекция по внутреннему аудиту, а также подразделения внутреннего аудита и подразделения безопасности предприятий Холдинга.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников управляющей организации и предприятий Холдинга.

1.5. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется на основании предложений заместителя генерального директора по безопасности АО «Вертолеты России» по согласованию с Комитетом по аудиту при Совете директоров АО «Вертолеты России».

## **2. Нормативные ссылки**

Настоящее Положение разработано на основании и с учетом следующих нормативных документов:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- Кодекс корпоративной этики Холдинга, введенный в действие приказом Общества;
- Политика обеспечения безопасности Холдинга, введенная в действие приказом Общества;
- Положение «О противодействии злоупотреблениям в Холдинге “Вертолеты России”», введенное в действие приказом Общества;

- Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Холдинге, введенный в действие приказом Общества;
- Порядок уведомления о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работников Общества, предприятий Холдинга, введенный в действие приказом Общества;
- Порядок сообщения о получении подарка работниками Общества, предприятий Холдинга, введенный в действие приказом Общества.

### 3. Термины, определения и сокращения

В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

**коррупция** — злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

**мошенничество** — хищение чужого имущества или приобретение прав на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием;

**организация Холдинга** — управляющая организация и/или предприятия Холдинга;

**предприятие Холдинга / предприятие** — организация, в отношении которой Общество в силу преобладающего участия в уставном капитале или в соответствии с заключенным

договором либо иным образом имеет возможность влиять на принимаемые этой организацией решения;

**проверка** — мероприятия по реагированию на сообщения, полученные на «линию доверия», осуществляемые уполномоченными подразделениями в соответствии с классификатором нарушений и направленные на подтверждение или опровержение фактов, указанных в сообщениях, с целью установления причин, условий, способов, размера ущерба и лиц, причастных к их совершению;

**работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией Холдинга;

**сообщение** — информация любого формата (электронная, устная), поступившая по каналам связи «линии доверия»;

**третьи лица** — юридические и физические лица, имеющие иные, кроме трудовых, взаимоотношения с организацией Холдинга;

**уполномоченные подразделения** — структурные подразделения организации Холдинга, наделенные правом проведения проверок о фактах хищений, мошенничества, коррупции или подозрениях в их совершении и иных правонарушений в соответствии с классификатором нарушений по сообщениям, поступившим на «линию доверия»;

**уполномоченный работник** — работник ДСБ, осуществляющий прием, регистрацию и обработку сообщений, поступивших на «линию доверия»;

**ущерб** — имущественные и неимущественные потери, возникшие в результате противоправных действий работников, повлекшие ухудшение финансовых результатов и/или финансового положения организации;

**хищение** — совершенные с корыстной целью противоправные безвозмездное изъятие и/или обращение чужого имущества в пользу виновного лица или других лиц, причинившие ущерб организации;



**Холдинг** — организационная, интегрированная структура, не являющаяся юридическим лицом, включающая в себя головную организацию Общества (Управляющая организация), ее дочерние и зависимые организации, а также предприятия Холдинга.

3.2. В настоящем Положении используются следующие сокращения:

**ДБ** — Дирекция по безопасности Общества;

**ДВА** — Дирекция по внутреннему аудиту Общества;

**ДЗГТ** — Дирекция по защите государственной тайны Общества;

**ДСБ** — Дирекция собственной безопасности и режима Общества;

**ПБ** — подразделения безопасности предприятий;

**ПВАП** — подразделения внутреннего аудита предприятий;

**Управление МПиГО** — Управление мобилизационной подготовки и гражданской обороны Общества;

**Управление ПДТРИТЗИ** — Управление по противодействию иностранным техническим разведкам и технической защите информации Общества;

**ДПиОР** — Дирекция по персоналу и организационному развитию Общества;

**КП** — Кадровое подразделение предприятия.

#### **4. Основные задачи «линии доверия»**

4.1. «Линия доверия» представляет собой комплекс организационных мероприятий и технических средств, обеспечивающих возможность получения от работников и третьих лиц сообщений с целью противодействия мошенничеству, хищениям, коррупции и иным правонарушениям.

4.2. Основными задачами «линии доверия» являются:

- обеспечение оперативного приема и учета сообщений о фактах хищений, мошенничества, коррупции и иных правонарушений;
- проверка, анализ и обобщение поступивших сообщений с целью выявления и устранения причин, способствующих совершению хищений, мошенничества, коррупции и иных правонарушений;
- обеспечение уполномоченных подразделений первичной информацией о фактах хищений, мошенничества, злоупотреблений, коррупции и иных правонарушений или подозрениях в их совершении со стороны работников или в отношении работников;
- формирование в Холдинге атмосферы честности и нетерпимости к любым фактам хищений, мошенничества, коррупции и иным правонарушениям.

### **5. Принципы организации и работы «линии доверия»**

5.1. Холдинг является приверженцем высоких правовых, этических, деловых и моральных стандартов работы. Ожидается, что все работники разделяют данную приверженность.

5.2. Холдинг стремится обеспечивать доверие работников и открытый диалог с ними путем профессиональной, своевременной и внимательной обработки всех поступивших сообщений.

5.3. Проверка сообщений проводится объективно с целью установления фактических обстоятельств совершения хищений, мошенничества, коррупции.

5.4. «Линия доверия» является практическим инструментом и открывает возможность для работников и третьих лиц, имеющих информацию о предполагаемых, совершенных или готовящихся хищениях, мошенничестве, коррупции и иных правонарушениях, заявить о них.

5.5. Информация, полученная в ходе проверки сообщений, не подлежит разглашению, кроме случаев, определенных законодательством Российской Федерации.

## **6. Порядок функционирования «линии доверия»**

Для приема сообщений на «линию доверия»:

6.1. Организована круглосуточная телефонная линия с федеральным номером +7 (000) 000-00-00. Звонок является бесплатным на всей территории Российской Федерации, сообщения записываются на автоответчик с последующей автоматической рассылкой уполномоченному работнику.

6.2. Создан электронный ящик с адресом `doverie@rhc.aero`, максимальный размер вложения 15 Мбайт. Доступ к электронному ящику имеет уполномоченный работник.

6.3. Создан абонентский почтовый ящик с адресом: 000000, г. Москва, ул. Иванова, д. 1, стр. 4 для направления письменных сообщений. Доступ к абонентскому почтовому ящику и получение почтовых сообщений осуществляет уполномоченный работник.

6.4. Работники и третьи лица могут сообщать о фактах хищений, мошенничества, коррупции и иных правонарушений непосредственно работникам уполномоченных подразделений, внутреннего аудита. Данные сообщения регистрируются и рассматриваются в соответствии с настоящим Положением.

## **7. Порядок регистрации и обработки сообщений, поступивших по «линии доверия»**

7.1. Все сообщения, поступившие на «линию доверия», регистрируются уполномоченным работником не позднее следующего рабочего дня путем внесения соответствующих данных в электронный журнал регистрации сообщений,

поступивших на «линию доверия» Холдинга, установленной формы (Приложение 2).

7.2. После регистрации сообщения в течение рабочего дня уполномоченный работник докладывает в устной форме директору по собственной безопасности и режиму о принятом сообщении.

7.3. Проверка сообщений о фактах хищений, мошенничества, коррупции или подозрениях в совершении их и иных правонарушений проводится работниками уполномоченных подразделений в соответствии с классификатором нарушений.

7.4. Информация о сообщениях докладывается директором по собственной безопасности и режиму Общества в письменной форме заместителю генерального директора по безопасности Общества не позднее следующего рабочего дня после регистрации. В случае если содержание полученного сообщения требует немедленного реагирования, директор по собственной безопасности и режиму докладывает об этом заместителю генерального директора по безопасности Общества незамедлительно. Информация о полученных сообщениях и проведенных проверках в соответствии с записями в электронном журнале (за исключением пп. 4, 5, 9 классификатора нарушений) направляется директору по внутреннему аудиту Общества в течение пяти рабочих дней по окончании месяца.

7.5. Сообщения могут передаваться в персонифицированной (то есть с указанием фамилии, имени, отчества, должности заявителя) либо в анонимной форме. Заявитель самостоятельно определяет форму сообщения. Если заявитель раскрывает свои данные, он способствует оперативности проведения проверки и гарантированно будет извещен о результатах мероприятий, проведенных по его обращению.

7.6. Не подлежат рассмотрению сообщения, содержащие ненормативную лексику или оскорбляющие честь и достоинство других лиц, за исключением случаев, когда такие сообщения содержат либо могут содержать указания либо сведения о совершении преступления или угрозы его возникновения, либо свидетельствуют / могут свидетельствовать о противоправном характере действий заявителя. Решение о передаче таких сообщений для проведения проверки принимает заместитель генерального директора по безопасности Общества.

7.7. В целях полного, быстрого и объективного проведения проверки при обращении на «линию доверия» заявителю рекомендуется сообщать следующую информацию:

- фамилия, имя, отчество, должность работника, совершающего или подозреваемого в совершении хищения, мошенничества, коррупции, иных правонарушений, или о подозрениях в их совершении;
- наименование третьих лиц, действия и/или бездействии которых наносят ущерб Холдингу;
- место совершения хищения, мошенничества, коррупции (наименование структурного подразделения управляющей организации/предприятия Холдинга);
- описание характера хищения, мошенничества, коррупции (в частности, является ли это единичным случаем или совершается неоднократно);
- длительность хищения, мошенничества, коррупции (период совершения); реальный и/или потенциальный ущерб Холдингу;
- фамилия, имя, отчество, должность работника, которому сообщалось ранее о факте и/или подозрениях в совершении хищения, мошенничества, коррупции;
- иная информация (документация), имеющая значение по мнению заявителя.

## **8. Проведение проверок по сообщениям, поступившим на «линию доверия»**

8.1. Решение о проведении проверки принимает генеральный директор Общества с изданием соответствующего приказа в отношении: руководителей, непосредственно подчиненных генеральному директору Общества; работников ДБ; работников ДВА; работников ДЗГТ; работников ДСБ; работников Управления МПиГО; работников Управления ПДТРИГЗИ.

В иных случаях решение о проведении проверки принимает заместитель генерального директора по безопасности Общества в соответствии с классификатором нарушений в течение рабочего дня после письменного доклада о сообщении путем проставления соответствующей резолюции на документе.

8.2. Срок рассмотрения сообщения 30 календарных дней. При необходимости срок проверки может быть продлен заместителем генерального директора по безопасности Общества по представлению письменного доклада уполномоченного подразделения, но не более чем на 30 календарных дней.

8.3. Работники обязаны предоставлять в течение трех рабочих дней необходимые работникам уполномоченных подразделений письменные и устные объяснения в ходе проведения проверки, а также необходимые документы, касающиеся проверки сообщения на основании запросов, исходящих от руководителя уполномоченного подразделения, проводящего проверку, направляемых по электронной почте.

8.4. При получении запроса о предоставлении необходимой информации/документации работник:

8.4.1. Обязан подтвердить получение запроса работнику, направившему запрос (например, по электронной почте).

8.4.2. Обеспечить предоставление необходимой информации, о чем сообщить работнику уполномоченного подразделения, направившему запрос.

8.4.3. В течение срока, указанного в запросе, обеспечить предоставление запрашиваемой информации/документации.

В случае отсутствия возможности предоставить требуемую информацию/документацию руководитель структурного подразделения обязан в течение рабочего дня, следующего после поступления запроса, посредством электронной почты предоставить мотивированный отказ.

8.5. ДСБ осуществляет контроль проверки сообщения, проводимой уполномоченным подразделением, в части сроков проведения проверки. Подразделение, проводящее проверку сообщения, не менее одного раза в две недели начиная с недели, когда информация была передана, направляет в ДСБ отчет о статусе проверки, который должен содержать следующую информацию:

- дата поступления сообщения для проведения проверки;
- тема проверки (в случае, если в ходе проверки тема была расширена, это также должно отражаться);
- фамилия, имя, отчество и должность лица, ответственного за проверку;
- статус проверки: «не начато», «подготовка», «в процессе», «завершено»;
- (ожидаемая) дата выпуска (выдачи) заключения, докладной записки о результатах проверки.

8.6. В случае если проверка ранее была передана в другое подразделение, ДСБ вправе отозвать его по согласованию с заместителем генерального директора по безопасности (в зависимости от инициатора проверки), в том числе в случае:

- поступления дополнительной информации, касающейся сообщения, по которой проводится проверка;
- затягивания начала или процесса проверки;

— нарушения подразделением, проводящим проверку, требований настоящего Положения.

8.7. В случае отзыва проверки подразделение, его проводящее, обязано прекратить проверку с момента получения информации об отзыве и в течение трех рабочих дней направить все имеющиеся материалы, касающиеся проверки сообщения, в ДСБ. В случае передачи материалов проверки в другое уполномоченное подразделение работник, проводивший проверку, по ее завершении в течение рабочего дня с момента составления заключения о результатах проверки направляет его копию в ДСБ.

8.8. В случае необоснованной задержки проверки, нарушений требований настоящего Положения и локально-нормативных актов Общества ДСБ инициирует отзыв материалов с последующим перепоручением проверки уполномоченному подразделению в соответствии с классификатором нарушений.

8.9. В случае отказа уполномоченного подразделения от проведения проверки о данном факте в течение рабочего дня информируется генеральный директор Общества с предложением определения уполномоченного подразделения для проведения дальнейшей проверки в соответствии с классификатором нарушений.

8.10. По результатам проверки сообщения работник, проводивший его проверку, составляет заключение и докладную записку в адрес генерального директора Общества для принятия решения по существу предложений по результатам проверки.

8.11. Директор по собственной безопасности и режиму Общества по окончании проверки уведомляет заявителя о принятых по существу сообщения мерах, за исключением случаев, когда:



8.11.1. ДСБ не имеет контактных данных заявителя.

8.11.2. Раскрытие данной информации способно причинить ущерб, в том числе имиджевый, Холдингу.

8.11.3. Имеется прямое указание генерального директора или заместителя генерального директора по безопасности Общества на запрет раскрытия данной информации.

### **9. Ответственность работников**

В случае предоставления работником заведомо ложных сведений, оскорбления кого-либо путем сообщения на «линию доверия» в отношении такого работника может быть инициировано служебное разбирательство. Сам факт обращения на «линию доверия» не может являться основанием для преследования заявителя.

О любых попытках применения работниками или третьими лицами каких-либо санкций в отношении заявителя по факту обращения на «линию доверия» заявитель может сообщить заместителю генерального директора по безопасности Общества посредством электронной почты.

### **10. Обеспечение конфиденциальности при рассмотрении сообщений, поступивших на «линию доверия»**

10.1. Для взаимодействия с заявителем используется контактная информация, которая была указана в сообщении.

10.2. При поступлении письменных сообщений принимаются все необходимые меры для предотвращения несанкционированного доступа к сообщению и сохранения конфиденциальности данных о личности заявителя.

10.3. Конфиденциальность данных о личности заявителя обеспечивается всеми допустимыми способами в рамках федерального законодательства.

10.4. Если заявитель добровольно или по неосторожности раскрывает другим лицам факт отправки сообщения на

«линию доверия» или его содержание, Холдинг не гарантирует в дальнейшем обеспечение конфиденциальности этой информации.

**КЛАССИФИКАТОР  
нарушений, указываемых в сообщениях «линии доверия»**

№ п/п	Описание ситуации	Проверяющее под- разделение
1.	Злоупотребление полномочиями	ДСБ (ПБ)
2.	Искажение бухгалтерской или иной отчетности	ДВА, ДСБ (ПБ) (совместно)
3.	Коммерческий подкуп	ДСБ (ПБ)
4.	Разглашение сведений, составляющих государственную тайну	ДЗГТ (ПБ)
5.	Информация о готовящихся террористических актах переадресовывается в ФСБ России	ДСБ (ПБ)
6.	Информация о техногенных катастрофах и иных чрезвычайных происшествиях	Управление МПиГО, ДСБ (ПБ) с уведомлением МЧС России
7.	Информация об угрозе убийства или нанесения телесных повреждений работникам	ДСБ (ПБ)
8.	Злоупотребление полномочиями, мошенничество, хищения, коррупция со стороны работников подразделений безопасности АО «Вертолеты России», предприятий Холдинга	ПВА (ПВАП)

9.	Злоупотребление полномочиями, мошенничество, хищения, коррупция со стороны работников ДВА	ДСБ (ПБ)
10.	Злоупотребление полномочиями, мошенничество, хищения, коррупция со стороны работников ПБ	ДСБ (ПБ)
11.	Выполнение работником по совместительству в сторонней организации работ (услуг), которые приводят или могут привести к конфликту интересов	ДСБ (ПБ)
12.	Сведения о наличии конфликта интересов у работников	ДСБ (ПБ)
13.	Получение работником вознаграждения от иных юридических лиц, физических лиц в связи с исполнением должностных обязанностей	ДСБ (ПБ)
14.	Нарушение работниками порядка сообщения о получении подарка в связи с их должностным положением, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации	ДСБ (ПБ)
15.	Поведение работника, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба (намек) о даче взятки, а также непринятие мер по противодействию любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям	ДСБ (ПБ)

16.	Нарушение установленного порядка сообщения о фактах обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений	ДСБ (ПБ)
17.	Порча, утрата или угроза утраты имущества Холдинга	ДБ (ПБ)
18.	Неправомерное использование имущества, угроза имущественным интересам Холдинга	ДБ (ПБ)
19.	Мошеннические действия при ведении финансово-хозяйственной деятельности, в том числе связанные с реализацией ГОЗ и ФЦП	ДБ (ПБ)
20.	Недобросовестная конкуренция с организациями Холдинга	ДБ (ПБ)
21.	Поставка предприятиям Холдинга контрафактной продукции	ДБ(ПБ)
22.	Сведения о недобросовестных контрагентах	ДБ (ПБ)
23.	Несоблюдение требований пропускного и внутриобъектового режимов на объектах Холдинга	ДСБ (ПБ)
24.	Недостатки в организации охраны объектов Холдинга и выполнении охранниками своих обязанностей	ДСБ (ПБ)
25.	Недостатки в оснащении объектов Холдинга инженерно-техническими средствами охраны	ДСБ (ПБ)

26.	Разглашение коммерческой тайны, конфиденциальной информации. Нарушение требований режима конфиденциальности	Управление ПДТРИТЗИ, ДСБ (ПБ)
27.	Сведения о неправомерных действиях работников	ДСБ (ПБ)
28.	Составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов	ДСБ (ПБ)
29.	Заключение договоров на покупку товаров, работ, услуг без проведения конкурентной процедуры закупки в нарушение установленного порядка	ДБ (ПБ)
30.	Заключение договоров на покупку товаров, работ, услуг с организациями, принадлежащими работникам или лицам, состоящим с ними в близком родстве или свойстве	ДСБ (ПБ)
31.	Информация (сведения) о нарушениях порядка расчета и выплаты заработной платы работникам	ДПиОР (КП)
32.	Сведения о несоблюдении работниками «Кодекса корпоративной этики Холдинга», введенного в действие приказом Общества	ДСБ (ПБ)
33.	Информация (сведения) о необоснованном переводе, приеме и увольнении работников	ДПиОР (КП)
34.	Информация (сведения) о необоснованном поощрении, привлечении к дисциплинарной ответственности	ДПиОР (КП)

---

36.	Информация (сведения) о нарушениях в процессе проведения оптимизации штатной численности работников, реструктуризации структурных подразделений, неисполнении условий трудовых договоров (соглашений)	
-----	---	--

**Примечание:** уведомление правоохранительных органов осуществляется по решению генерального директора Общества в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае если проверяющее подразделение выявляет факт наличия конфликта интересов, оно обязано об этом в письменном виде уведомить ДСБ.

## **Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов работников Общества, предприятия Холдинга при выполнении должностных обязанностей**

### **Содержание**

1. Общие положения
2. Термины и определения
3. Состав Комиссии
4. Полномочия членов Комиссии и участников заседания Комиссии
5. Порядок проведения заседания

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов работников при выполнении должностных обязанностей АО «Вертолеты России», предприятия Холдинга «Вертолеты России» (далее — Положение, Комиссия, соответственно) определяет порядок формирования и организации деятельности Комиссии.

1.2. Комиссия создается с целью рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием конфликта интересов в управляющей организации, на предприятии Холдинга.

1.3. Основными задачами Комиссии являются:

- а) обеспечение соблюдения работниками требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей;
- б) осуществление в Холдинге мер по предупреждению коррупции.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами АО «Вертолеты России», предприятия Холдинга, настоящим Положением.

1.5. Комиссия создается в управляющей организации и на всех предприятиях, входящих в Холдинг.

## 2. Термины и определения

В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

**возможность возникновения конфликта интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность работника при дальнейшем исполнении им своих должностных обязанностей может вызвать конфликт интересов;

**комиссия по урегулированию конфликта интересов работников при выполнении должностных обязанностей** — орган, формируемый для рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением работниками управляющей организации, предприятий Холдинга требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей в соответствии с Порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Холдинге, введенным в действие приказом Общества;

**конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

**личная заинтересованность работника** — возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов,



и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

**мониторинг конфликта интересов** — комплекс мероприятий, направленный на своевременное выявление, анализ и фиксацию фактов несоблюдения работником обязанности сообщать о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

**предприятие Холдинга** — организация, в отношении которой Общество в силу преобладающего участия в уставном капитале или в соответствии с заключенным договором либо иным образом имеет возможность влиять на принимаемые этой организацией решения;

**работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с управляющей организацией, предприятием Холдинга;

**Холдинг** — организационная, интегрированная структура, не являющаяся юридическим лицом, включающая в себя головную организацию Общества (Управляющая организация), ее дочерние и зависимые организации, а также предприятия Холдинга.

### 3. Состав Комиссии

3.1. В состав Комиссии управляющей организации входят заместитель генерального директора, к компетенции которого относится профилактика коррупционных и иных правонарушений (председатель Комиссии), заместитель председателя Комиссии, работники правового и кадрового

структурного подразделения (члены Комиссии), работник подразделения, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений (секретарь Комиссии).

Аналогичным образом формируется состав Комиссии предприятия Холдинга.

3.2. В отсутствие председателя Комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя.

3.3. Состав Комиссии утверждается приказом Общества, предприятия Холдинга.

3.4. Количество членов Комиссии должно быть нечетным.

#### **4. Полномочия членов Комиссии и участников заседания Комиссии**

4.1. Все члены Комиссии обладают равными правами.

4.2. В заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса могут участвовать:

а) руководитель структурного подразделения, в отношении работника которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей;

б) работники, которые могут дать пояснения по рассматриваемым Комиссией вопросам.

Решение об участии данных лиц принимает председатель Комиссии самостоятельно или на основании письменного обращения лица/лиц, указанных в настоящем пункте.

4.3. Заседание Комиссии считается правомочным, если в нем принимают участие не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

4.4. При возникновении личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить

об этом председателю в письменном виде или устно. В этом случае заинтересованный член Комиссии не принимает участия в рассмотрении только указанного вопроса. О данном факте делается запись в протоколе заседания Комиссии.

4.5. В случае рассмотрения вопроса, касающегося заинтересованного члена Комиссии, он временно освобождается от исполнения обязанностей члена Комиссии на период рассмотрения указанного вопроса и принятия по нему решения.

4.6. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляет секретарь Комиссии.

## **5. Порядок проведения заседания**

5.1. Основаниями для проведения заседания Комиссии являются:

а) поступившее уведомление работника о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов у работника при выполнении должностных обязанностей, зарегистрированное в установленном порядке.

Уведомление рассматривается подразделением, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, которое осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам его рассмотрения;

б) материалы проверки подразделения, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, о наличии у работника выявленной в ходе мониторинга конфликта интересов личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в) материалы проверки подразделения, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информации, поступившей по «линии доверия» Холдинга, подтверждающие наличие конфликта интересов у работника;

г) положительное решение генерального директора управляющей организации на представление председателя Комиссии управляющей организации на обжалование решения Комиссии предприятия Холдинга.

5.2. Председатель Комиссии при поступлении в установленном порядке информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии:

а) в течение пяти рабочих дней назначает дату заседания Комиссии, при этом заседание не может быть назначено на дату позднее десяти рабочих дней со дня поступления информации;

б) рассматривает обращения об участии, рассмотрении дополнительных материалов на заседании Комиссии лиц, указанных в п. 4.2 настоящего Положения, принимает решение об их удовлетворении (об отказе в удовлетворении) и о рассмотрении (об отказе в рассмотрении).

5.3. Работник, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей, извещается о времени и месте проведения заседания Комиссии письменно или с применением корпоративной информационной системы (электронной почты).

В случае уважительной причины отсутствия работника на заседании Комиссии (командировка, отпуск, болезнь) председатель Комиссии принимает решение о переносе даты проведения заседания.

5.4. Секретарь Комиссии направляет посредством корпоративной электронной почты на ознакомление членам Комиссии, работнику, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей, и иным лицам, участвующим в

заседании Комиссии, материалы, поступившие в Комиссию, не позднее двух рабочих дней до даты заседания.

О направлении материалов секретарь производит отметку в листе ознакомления с указанием фамилии и инициалов лица, в чей адрес направлены материалы, даты, времени.

5.5. Заседание Комиссии проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей. О намерении лично присутствовать на заседании Комиссии работник указывает в уведомлении (пп. «а» п. 5.1).

5.6. При наличии письменного обращения работника на имя председателя Комиссии с просьбой о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание Комиссии проводится без участия работника.

5.7. Заседания Комиссии могут проводиться в отсутствие работника в случае:

а) если в уведомлении, предусмотренном пп. «а» п. 5.1 настоящего Положения, не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании;

б) неявки работника на заседание, надлежащим образом извещенного о времени и месте его проведения.

В случае неявки работника на заседание Комиссии по уважительной причине (командировка, отпуск, болезнь), о которой работник сообщил члену Комиссии, заседание переносится на другую дату.

5.8. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника по существу конфликта интересов (с его согласия) и иных лиц, рассматриваются материалы, связанные с конфликтом интересов.

5.9. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в заседании Комиссии, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

5.10. По итогам рассмотрения основания, указанного в пп. «а» п. 5.1 настоящего Положения, Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае Комиссия рекомендует работнику и/или руководителю организации принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей. В этом случае Комиссия рекомендует руководителю организации применить к работнику конкретную меру ответственности.

5.11. По итогам рассмотрения основания, указанного в пп. «б», «в», «г» п. 5.1 настоящего Положения, Комиссия принимает соответствующее решение.

5.12. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов голос председателя является решающим.

5.13. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены Комиссии, принимавшие участие в заседании. В протоколе указываются:

а) дата заседания, фамилии, имена, отчества членов Комиссии и лиц, присутствовавших на заседании;

б) формулировка каждого из рассматриваемых вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей;

в) предъявляемые к работнику требования по урегулированию конфликта интересов и материалы, на которых они основываются;

г) содержание пояснений работника и других лиц по существу предъявляемых претензий;

д) фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;

е) источник информации, содержащей основания для проведения заседания, дата поступления информации в организацию;

ж) иные сведения, имеющие значение для принятого Комиссией решения;

з) результаты голосования;

и) решение и обоснование его принятия.

5.14. Член Комиссии, не согласный с решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым должен быть ознакомлен работник.

5.15. Протокол заседания посредством корпоративной электронной почты согласовывается с членами Комиссии, после чего подписывается членами Комиссии и в течение трех рабочих дней со дня подписания направляется руководителю организации для утверждения.

5.16. Руководитель организации после утверждения протокола заседания Комиссии принимает решение о применении (неприменении) к работнику мер ответственности, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Решение руководителя организации оглашается на ближайшем заседании Комиссии и принимается к сведению без обсуждения.

5.17. После утверждения протокола секретарь Комиссии направляет протокол или выписку из него работнику, в отношении которого рассматривался вопрос о соблюдении

требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей.

5.18. Решение Комиссии предприятия Холдинга может быть обжаловано в десятидневный срок с даты принятия решения по мотивированному представлению председателя Комиссии управляющей организации, направленному на имя генерального директора управляющей организации, который принимает решение о рассмотрении принятого решения Комиссии предприятия Холдинга на заседании Комиссии управляющей организации либо об отказе в удовлетворении представления.

В случае положительного решения генерального директора управляющей организации об удовлетворении представления председатель Комиссии управляющей организации назначает дату рассмотрения решения Комиссии предприятия Холдинга, по результатам которого Комиссия управляющей организации принимает решение в соответствии с п. 5.11 настоящего Положения и направляет на утверждение в соответствии с пп. 5.15, 5.16 настоящего Положения.

5.19. Материалы заседаний Комиссии хранятся в подразделении, ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

5.20. Решение Комиссии может быть обжаловано работником в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения в судебном порядке.

5.21. Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей.



## **Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Холдинге**

### **Содержание**

1. Общие положения
2. Нормативные ссылки
3. Термины и определения
4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов
5. Порядок раскрытия информации о конфликте интересов
6. Рассмотрение уведомления
7. Выявление конфликта интересов
8. Заключительные положения

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Холдинге (далее — Порядок) регламентирует процесс принятия мер по предотвращению возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов в Обществе, на предприятиях Холдинга.

1.2. Целью настоящего Порядка является защита экономических интересов Холдинга от негативных последствий конфликта интересов между управляющей организацией или предприятиями Холдинга и их работниками, предупреждение и устранение (минимизация) причин и условий, способствующих коррупции.

1.3. Настоящий Порядок распространяется на:

- работников Общества, предприятий Холдинга;
- участников временного единоличного исполнитель-

- ного органа Общества, назначаемого в соответствии с п. 4 ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»;
- иных лиц, уполномоченных на совершение действий от имени Общества, предприятия Холдинга в соответствии с выданной в установленном порядке доверенностью;
  - членов закупочной комиссии Общества, предприятия Холдинга, не являющихся работниками Общества, предприятия Холдинга.

1.4. Перечень работников, указанных в п. 1.3 настоящего Порядка, может быть дополнен путем внесения изменений в настоящий Порядок.

## **2. Нормативные ссылки**

В настоящем Порядке используются ссылки на следующие нормативные документы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»;
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Рекомендации Управления по противодействию коррупции Департамента безопасности Государственной корпорации «Ростех» для холдинговых компаний и организаций прямого управления Корпорации по выполнению требований ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- приказ Общества «О введении в действие Кодекса корпоративной этики Холдинга»;

- приказ Общества «О введении в действие Положения о “линии доверия” в Холдинге»;
- приказ Общества «О направлениях деятельности заместителей генерального директора Общества, директоров по направлениям и руководителей структурных подразделений, находящихся в прямом подчинении генерального директора Общества».

### 3. Термины и определения

В настоящем Порядке используются следующие термины и определения:

**возможность возникновения конфликта интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность работника при дальнейшем исполнении им своих должностных обязанностей может вызвать конфликт интересов;

**защита экономических интересов** — система мер предотвращения, выявления и профилактики злоупотреблений со стороны работников;

**контрагент** — физическое или юридическое лицо, учреждение или организация, являющееся стороной в гражданско-правовых отношениях при заключении договора;

**конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

**личная заинтересованность** — возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предус-

матривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

**мониторинг конфликта интересов** — комплекс мероприятий, направленный на своевременное выявление, анализ и фиксацию фактов несоблюдения работником обязанности сообщать о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

**предприятие Холдинга / предприятие** — организация, в отношении которой Общество в силу преобладающего участия в уставном капитале или в соответствии с заключенным договором либо иным образом имеет возможность влиять на принимаемые этой организацией решения;

**представитель** — уполномоченное юридическое или физическое лицо, наделенное Обществом, предприятием соответствующими полномочиями на основании доверенности, которая подписана руководителем Общества/предприятия или иным лицом, уполномоченным на это учредительными документами, и заверена печатью организации;

**работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом/предприятием;

**Холдинг** — организационная, интегрированная структура, не являющаяся юридическим лицом, включающая в себя головную организацию Общества (Управляющая организация), ее дочерние и зависимые организации, а также предприятия Холдинга.

#### **4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

4.1. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов предусматривает следующие меры:

- уведомление работником о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- рассмотрение уведомления работника о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- принятие решения по результатам рассмотрения уведомления работника о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- осуществление контроля принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

4.2. Контроль принятия работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляется структурным подразделением управляющей организации, предприятия Холдинга, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

4.3. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

4.4. Непринятие работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов может повлечь увольнение работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. О возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан направить уведомление об этом в порядке и сроки, установленном разделом 5 настоящего Порядка, и принять меры по устранению конфликта интересов. Уведомление подписывается работником лично с указанием даты его составления и визируется непосредственным руководителем. К уведомлению могут прилагаться имеющиеся у работника материалы, подтверждающие обстоятельства, доводы и факты, изложенные в уведомлении.

4.6. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов должно максимально отвечать интересам Холдинга, в равной мере обеспечивать соблюдение и защиту прав, имущественных интересов и деловой репутации Холдинга.

4.7. Непосредственный руководитель работника вправе согласиться с предложенными работником мерами по предотвращению и урегулированию конфликта интересов или предложить иные меры:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может привести к конфликту интересов;
- добровольный отказ работника или отстранение (постоянное или временное) от исполнения поручения, которое может привести к возникновению конфликта интересов, а также от участия в обсуждении и процессе принятия решений по указанному поручению;
- изменение должностных обязанностей работника без изменения занимаемой должности;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных капиталах

- организаций), являющихся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- добровольный отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами управляющей организации / предприятия Холдинга.

4.8. Урегулирование конфликта интересов со стороны управляющей организации / предприятия может осуществляться с учетом решения комиссии по урегулированию конфликта интересов, создаваемой по решению генерального директора управляющей организации, руководителя предприятия, путем ограничения или прекращения полномочий работника, повлекших возникновение конфликта интересов, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, если:

- выявлены факты, свидетельствующие о наличии у работника конфликта интересов, информация о которых не была раскрыта в порядке и сроки, установленные настоящим Порядком;
- работником не были предприняты меры по устранению возникшего конфликта интересов;
- конфликт интересов причинил вред законным интересам управляющей организации / предприятия Холдинга.

## **5. Порядок раскрытия информации о конфликте интересов**

5.1. Информация о конфликте интересов подлежит раскрытию в порядке и сроки, указанные в разделе 5 настоящего Порядка.

5.2. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения лиц, указанных в п. 1.3 настоящего Порядка. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;
- а также разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.3. Работник обязан уведомлять о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения письменно по установленной форме (Приложение 1) не позднее двух рабочих дней с даты, когда ему станет об этом известно, и принять меры по предотвращению конфликта интересов.

5.4. В случае нахождения работника вне места постоянной работы (в том числе в командировке, отпуске или периоде временной нетрудоспособности) он направляет уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения не позднее двух рабочих дней после прибытия к месту постоянной работы.

5.5. При невозможности подачи уведомления в сроки, указанные в п. 5.3, 5.4 настоящего Порядка, по причине, не зависящей от работника, оно представляется не позднее следующего рабочего дня после ее устранения.

5.6. Направление уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения осуществляется следующим порядком.

5.6.1. Работник направляет уведомление на имя должностного лица Общества, предприятия Холдинга, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, который организует регистрацию уведомления в журнале учета уведомлений о возникшем конфликте интересов установленной формы (Приложение 2) в течение одного рабочего дня после поступления уведомления.

5.6.2. Руководитель предприятия Холдинга направляет уведомление на имя должностного лица Общества, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, который организует регистрацию уведомления



в журнале учета уведомлений о возникшем конфликте интересов установленной формы в течение одного рабочего дня после поступления уведомления.

5.6.3. Генеральный директор Общества направляет уведомление на имя генерального директора Государственной корпорации «Ростех» либо должностного лица Государственной корпорации «Ростех», ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

5.7. Информация о наличии конфликта интересов у работника может также предоставляться любым лицом, которому она стала известна, по «линии доверия» Холдинга.

## **6. Рассмотрение уведомления**

6.1. Подразделение, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, проводит предварительное рассмотрение поступившего уведомления, в ходе которого имеет право получать от лиц, направивших уведомление, пояснения (устные и письменные) по изложенным в них обстоятельствам и подготавливать запросы в заинтересованные организации.

6.2. По результатам предварительного рассмотрения уведомления подготавливается мотивированное заключение.

6.3. Уведомление, заключение и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения, представляются председателю комиссии по урегулированию конфликта интересов в течение семи рабочих дней со дня регистрации уведомления.

6.4. В случае направления запросов, предусмотренных п. 6.1 настоящего Порядка, уведомления, заключения и другие материалы представляются председателю комиссии по урегулированию конфликта интересов в течение пяти рабочих дней со дня получения ответа на запрос, но не позднее

45 дней со дня регистрации уведомления. Указанный срок может быть продлен должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, но не более чем на 20 дней.

## **7. Выявление конфликта интересов**

7.1. Мониторинг возникновения / возможности возникновения конфликта интересов работников осуществляется подразделением, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, во взаимодействии с другими структурными подразделениями управляющей организации, предприятия Холдинга.

7.2. Проведение мониторинга конфликта интересов осуществляется путем сбора информации о признаках и фактах личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

7.3. Сбор указанной информации может осуществляться в том числе путем проведения анализа имеющейся в управляющей организации, предприятии Холдинга информации, сообщений третьих лиц, материалов публикаций из открытых источников информации и с учетом требований законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов управляющей организации / предприятия о защите персональных данных.

7.4. Если при проведении мониторинга выявлены признаки личной заинтересованности работника при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, по решению должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, проводится проверка. В течение двух рабочих дней со дня принятия решения о проведении

проверки работник уведомляется подразделением, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, о начале проверки в письменной форме или с помощью корпоративной электронной почты, обеспечивающей фиксацию факта вручения адресату.

7.5. При проведении проверки работники подразделения, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, имеют право получать от работника, в отношении которого выявлены признаки личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, необходимые пояснения (устные, письменные) и подготавливать запросы в заинтересованные организации.

7.6. В случае подтверждения по результатам проверки наличия у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, материалы проверки направляются генеральному директору АО «Вертолеты России», руководителю предприятия и/или в комиссию по урегулированию конфликта интересов для принятия соответствующего решения.

7.7. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов, принятого в отношении работника, у которого выявлены признаки личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, направляется секретарем комиссии работнику.

## **8. Заключительные положения**

8.1. В случае если работник затрудняется квалифицировать (определить) личную заинтересованность при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести или

приводит к конфликту интересов, он имеет право обратиться за консультацией в подразделение, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, и/или правовое подразделение.

8.2. Если урегулирование конфликта интересов зависит от действий работника (например, заключение договора доверительного управления, договора купли-продажи и т.п.), то он обязан предоставить в подразделение, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информацию, подтверждающую урегулирование конфликта интересов.

8.3. После урегулирования конфликта интересов работника уведомление приобщается к личному делу работника, материалы проверки хранятся в подразделении, ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

*Приложение 1*

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

ОТ \_\_\_\_\_  
(должность, структурное подразделение, ФИО,  
контактный телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**О возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов у работника** \_\_\_\_\_  
(наименование организации)

Сообщаю, что:

1. \_\_\_\_\_  
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)
2. \_\_\_\_\_  
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника, члена выборного органа)
3. \_\_\_\_\_  
(дополнительные сведения, которые работник считает нужным указать, а также намерения лично присутствовать на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Получено:

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО работника,  
принявшего уведомление)

## **Порядок уведомления о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работников Общества и предприятий Холдинга**

1. Настоящий Порядок уведомления о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работников АО «Вертолеты России» и предприятий Холдинга «Вертолеты России» (далее — Порядок) регламентирует процесс сообщения работника о факте обращения к нему в целях склонения его или иных лиц к совершению коррупционных правонарушений в связи с исполнением ими должностных обязанностей.

2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», рекомендациями Управления по противодействию коррупции Департамента безопасности Государственной корпорации «Ростех» по выполнению требований ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3. В настоящем Порядке используются следующие термины и определения:

**коррупционное правонарушение** — противоправное, виновное, общественно вредное деяние, обладающее признаками коррупции, за которое действующими правовыми актами предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

**коррупция** — злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных

прав для себя или третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица;

**предприятие Холдинга** — организация, в отношении которой Общество в силу преобладающего участия в уставном капитале или в соответствии с заключенным договором либо иным образом имеет возможность влиять на принимаемые этой организацией решения;

**работодатель** — Общество или предприятие Холдинга, вступившее в трудовые отношения с физическим лицом (работником);

**работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом или предприятием Холдинга;

**Холдинг** — организационная, интегрированная структура, не являющаяся юридическим лицом, включающая в себя головную организацию Общество (Управляющая организация), ее дочерние и зависимые организации, а также предприятия Холдинга.

4. Уведомление работником о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений является должностной обязанностью работника. Исключение составляют случаи, когда по данным фактам проведена и/или проводится проверка и работодателю, органам прокуратуры или другим государственным органам уже известно о фактах обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

5. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным работникам управляющей организации, предприятия Холдинга в связи с исполнением ими должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом работодателя в соответствии с настоящим Порядком.

6. При получении работником предложения о совершении коррупционного правонарушения работник обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем поступления такого предложения, или дня, когда ему стало известно о фактах склонения иных работников к совершению коррупционного правонарушения, направить уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений по установленной форме (Приложение 1) в двух экземплярах в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных правонарушений в управляющей организации или на предприятии Холдинга. При поступлении указанного предложения вне рабочего времени работник обязан представить уведомление незамедлительно при первой возможности.

7. В случае нахождения работника в командировке, в отпуске, в иных случаях нахождения вне пределов места работы он обязан уведомить структурное подразделение или ответственное должностное лицо не позднее рабочего дня, следующего за днем прибытия к месту работы.

8. К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника или иных работников к совершению коррупционных правонарушений.

9. Уполномоченный представитель организывает прием, регистрацию и учет поступивших от работников уведомлений, обеспечивает конфиденциальность и сохранность сведений и документов, полученных от работника, направившего уведомление, а также несет персональную ответственность за разглашение полученных сведений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Регистрация уведомлений осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в книге регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника к совершению



коррупционных правонарушений установленной формы (Приложение 2) в день поступления уведомления.

Листы книги регистрации уведомлений должны быть пронумерованы, прошнурованы, скреплены печатью и заверены подписью лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений. Книга регистрации уведомлений хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

11. Первый экземпляр зарегистрированного уведомления в день его регистрации представляется генеральному директору АО «Вертолеты России», руководителю предприятия Холдинга (лицу, его замещающему), второй экземпляр с указанием регистрационного номера, даты, заверенный подписью зарегистрировавшего уведомление лица, отдается работнику для подтверждения принятия и регистрации уведомления.

12. Генеральный директор Общества, руководитель предприятия Холдинга (лицо, его замещающее) по результатам рассмотрения уведомления принимает одно из следующих решений:

- об оставлении уведомления без рассмотрения, если оно является анонимным;
- об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений;
- о передаче уведомления в правоохранительные органы в установленном законодательством Российской Федерации порядке, если в нем содержатся сведения, имеющие признаки преступления.

13. Проверка информации, содержащейся в уведомлении, проводится по решению генерального директора Общества, руководителя предприятия Холдинга (лица, его замещающего).

14. Работники несут ответственность за неисполнение обязанностей, предусмотренных настоящим Порядком, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о фактах обращения в целях склонения работника  
к совершению коррупционных правонарушений**

\_\_\_\_\_ (ФИО руководителя организации)

ОТ \_\_\_\_\_

(ФИО работника, должность, структурное подразделение, контактный телефон)

Сообщаю, что: \_\_\_\_\_

(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях

\_\_\_\_\_ обращения к работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей

\_\_\_\_\_ каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных нарушений)

**Склонение к совершению коррупционного правонарушения  
производилось в целях осуществления** \_\_\_\_\_

(указывается сущность предполагаемого коррупционного правонарушения)

**Склонение к совершению коррупционного правонарушения  
осуществлялось посредством** \_\_\_\_\_

(указывается способ склонения к совершению коррупционного правонарушения: угроза, обещание, обман, насилие или другие способы склонения)

**Склонение к совершению коррупционного правонарушения  
произошло** \_\_\_\_\_

(указываются время, дата, место (город, адрес)

**Склонение к совершению коррупционного правонарушения  
производилось** \_\_\_\_\_

(обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению:  
телефонный разговор, личный прием)

\_\_\_\_\_ (сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению)

**Прилагаемые материалы:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

## **Порядок сообщения о получении подарка работниками Общества и предприятий Холдинга**

1. Настоящий Порядок сообщения о получении подарка работниками Общества и предприятий Холдинга (далее — Порядок) устанавливает порядок сообщения работниками о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, порядок сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации.

2. Настоящий Порядок разработан в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», рекомендациями Управления по противодействию коррупции Департамента безопасности Государственной корпорации «Ростех» по выполнению требований ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ.

3. Настоящий Порядок разработан в целях:

- обеспечения единообразного понимания роли и места подарков в деятельности Холдинга;
- осуществления деятельности Холдинга, основанной исключительно на принципах защиты конкуренции, качества работ, услуг, недопущения конфликта интересов;
- минимизирования рисков, связанных с возможными злоупотреблениями, подкупом, взяточничеством, протекционизмом.

4. В настоящем Порядке используются следующие термины и определения:

**дарение** — безвозмездная передача какого-либо имущества, предмета другому лицу в полное владение;

**подарок** — вещь (предмет), либо имущественное право (требование) к дарителю или к третьему лицу, либо освобождение (обязанность освободить) от имущественной обязанности перед дарителем или перед третьим лицом. Не являются подарками применительно к настоящему Порядку растения, продукты питания (кроме спиртных напитков);

**подарок, полученный в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями** — подарок, полученный работником от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение, исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им служебных (должностных) обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды);

**повреждение** — событие, заключающееся в нарушении исправного состояния предмета (работоспособности);

**получение подарка в связи с должностным положением или исполнением должностных обязанностей** — получение работником лично или через посредника от физических (юридических) лиц подарка в рамках осуществления деятельности, предусмотренной должностной инструкцией, а также в связи с исполнением предоставленных в установленном порядке полномочий;

**предприятие Холдинга** — организация, в отношении которой Общество в силу преобладающего участия в уставном капитале или в соответствии с заключенным договором либо

иным образом имеет возможность влиять на принимаемые этой организацией решения;

**работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом, предприятием Холдинга;

**Холдинг** — организационная, интегрированная структура, не являющаяся юридическим лицом, включающая в себя головную организацию Общество (Управляющая организация), ее дочерние и зависимые организации, а также предприятия Холдинга.

5. Подарки, принимаемые и предоставляемые управляющей организацией / предприятием Холдинга, передаются и принимаются только от имени управляющей организации / предприятия в целом, а не от имени отдельных работников.

6. Подарки, которые работники от имени управляющей организации / предприятия Холдинга могут передавать другим лицам/организациям или принимать от имени других лиц и организаций в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, должны соответствовать следующим критериям:

- связаны с уставными целями деятельности управляющей организации / предприятия либо с памятливыми датами, юбилеями, общенациональными праздниками;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений;
- не создавать для дарителя, одаряемого обязательства, связанные с его должностным положением и исполнением им служебных (должностных) обязанностей;
- не создавать репутационный риск для Холдинга и работников;
- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционного законодательства Российской

Федерации, Антикоррупционной политики Холдинга, Кодекса корпоративной этики Холдинга.

7. Работник не вправе принимать подарки от физических и юридических лиц в связи с его должностным положением, исполнением им должностных обязанностей или предоставленных в установленном порядке полномочий, так как это может восприниматься как предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку.

8. В связи с ограничением, предусмотренным п. 7 настоящего Порядка, работник в случае передачи ему подарка обязан в установленном порядке (п. 9) уведомлять обо всех случаях получения подарка в связи с протокольными (официальными) мероприятиями, служебными командировками.

9. Работник направляет не позднее трех рабочих дней со дня получения подарка на имя должностного лица, ответственного за работу по профилактике коррупционных правонарушений в управляющей организации, на предприятии Холдинга, уведомление о получении подарка, составленное в двух экземплярах по установленной форме (Приложение 1). К уведомлению прилагаются документы (при их наличии), подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка).

В случае если подарок получен во время служебной командировки, уведомление представляется не позднее трех рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки работника, получившего подарок.

При невозможности подачи уведомления в указанные сроки по причине, не зависящей от работника, оно представляется не позднее следующего рабочего дня после ее устранения.

10. Должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в управляющей организации, на предприятии Холдинга, организует

регистрацию уведомления о получении подарка в книге регистрации уведомлений о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями установленной формы (Приложение 2). Один экземпляр уведомления возвращается работнику, представившему уведомление, с отметкой о регистрации, второй экземпляр направляется в Аппарат генерального директора Общества, подразделение предприятия Холдинга, выполняющее административно-хозяйственные функции (далее — уполномоченное подразделение). Листы книги регистрации должны быть пронумерованы, прошнурованы, скреплены печатью и заверены подписью ответственного лица.

11. На основании уведомления уполномоченное материально ответственное лицо уполномоченного подразделения извещает работника о месте и времени приема-передачи подарка, осуществляемого на основании акта приема-передачи подарка установленной формы (Приложение 3).

Акт составляется уполномоченным лицом в трех экземплярах: один — для работника, второй — для уполномоченного лица, принявшего подарок на хранение, третий — для передачи в бухгалтерию Общества, предприятия Холдинга.

Прилагаемые к подарку технический паспорт, гарантийный талон, инструкция по эксплуатации и другие документы (при их наличии) передаются вместе с подарком. Перечень передаваемых документов указывается в акте приема-передачи подарка.

12. Подарок, полученный работником, независимо от его стоимости сдается уполномоченному лицу, которое принимает его на хранение по акту приема-передачи подарков не позднее пяти рабочих дней со дня регистрации уведомления. Акты приема-передачи по мере поступления регистрируются уполномоченным лицом в книге учета актов приема-передачи подарков установленной формы (Приложение 4). Листы

книги учета актов должны быть пронумерованы, прошнурованы, скреплены печатью и заверены подписью ответственного лица.

13. До передачи подарка по акту приема-передачи дисциплинарную ответственность за утрату или повреждение подарка несет работник, получивший подарок. Ответственность работника не наступает, если им приняты все возможные на тот момент меры для предотвращения утраты или повреждения подарка.

14. В целях принятия к бухгалтерскому учету подарка, стоимость которого не подтверждена документально, уполномоченным подразделением готовятся предложения по определению его стоимости путем сопоставления рыночных цен, действующих на внутреннем рынке по месту нахождения управляющей организации / предприятия Холдинга, на идентичную/ аналогичную продукцию (товары) тех же производителей и с такими же характеристиками на дату принятия к учету подарка, исходя из публикуемых в общедоступной информационной системе сведений на продукцию (товары) (Приложение 5).

Сведения о рыночной стоимости подарка подтверждаются документально (прайс-листы продавца/производителя, распечатки из интернета и т.п.).

Стоимость подарка для принятия к бухгалтерскому учету отражается в справке за подписью руководителя Аппарата генерального директора Общества / руководителя подразделения предприятия Холдинга, выполняющего административно-хозяйственные функции, и руководителя подразделения, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений (Приложение 6).

15. Уполномоченное лицо возвращает подарок сдавшему его работнику по акту приема-передачи в случае, если его



стоимость не превышает трех тысяч рублей, и уведомляет об этом бухгалтерию не позднее пяти рабочих дней со дня возврата подарка.

16. Подарок, стоимость которого подтверждена документами или в соответствии с п. 14 настоящего Порядка и составляет более трех тысяч рублей, признается имуществом управляющей организации / предприятия Холдинга, принимается на учет в установленном порядке и может использоваться для обеспечения деятельности управляющей организации / предприятия.

17. Уполномоченное подразделение письменно уведомляет сдавшего подарок работника, бухгалтерию о цене подарка в течение трех рабочих дней со дня поступления документов оценки подарка и обеспечивает его хранение.

18. Работник, сдавший подарок, стоимость которого составляет более трех тысяч рублей, может его выкупить или отказаться от выкупа, направив на имя руководителя уполномоченного подразделения соответствующее заявление в течение пяти рабочих дней после получения копии документов, подтверждающих стоимость подарка.

19. В случае если подарок не выкуплен в течение 30 дней с даты направления заявления на выкуп подарка и не используется для обеспечения деятельности организации, уполномоченное подразделение обращается с предложением о передаче подарка лицам, круг которых определен ст. 582 Гражданского кодекса Российской Федерации, либо об уничтожении подарка комиссией, созданной в соответствии с приказом Общества, предприятия Холдинга, в форме служебной записки на имя генерального директора Общества / руководителя предприятия и организывает мероприятия по постановке подарка на бухгалтерский баланс организации, а также на последующее распоряжение подарком в соответствии с полученной резолюцией.

20. Уполномоченное подразделение направляет сведения о проведенных мероприятиях, указанных в пунктах с 11 по 19 настоящего Порядка, по подаркам, полученным по акту приема-передачи от работников Общества / предприятия Холдинга, по итогам шести календарных месяцев ответственному должностному лицу за профилактику коррупционных правонарушений управляющей организации / предприятия Холдинга.

*Приложение 1*

Заместителю генерального  
директора по безопасности  
(или аналогичная должность на предприятии)

от \_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о получении подарка**

Извещаю о получении « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. подарка(ов)

на \_\_\_\_\_  
(наименование протокольного мероприятия, служебной командировки,  
иного официального мероприятия, место и дата его проведения)

№ п/п	Наименование подарка	Характеристика и описание подарка	Кол-во предметов	Стоимость, руб.*

\* Заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка.

Приложение: \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_ л.  
(наименование документа)

Лицо, представившее уведомление

\_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Лицо, принявшее уведомление

\_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомле-  
ний

\_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Положение о проведении служебных разбирательств

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о проведении служебных разбирательств в Холдинге «Вертолеты России» (далее — Положение) определяет порядок проведения служебных разбирательств в отношении работников Общества, предприятий Холдинга.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества как управляющей организации.

1.3. Целями проведения служебного разбирательства являются:

1.3.1. Установление всех обстоятельств совершенного нарушения / произошедшего события.

1.3.2. Установление и устранение причин и условий, способствующих возникновению аналогичных нарушений/событий в будущем.

1.3.3. Определение размера ущерба, причиненного Холдингу.

1.3.4. Установление наличия и степени вины работника в наступлении события, по факту которого проводится служебное разбирательство.

1.3.5. Формирование предложений о наличии и форме привлечения к ответственности виновных в нарушениях работников, возмещении ущерба и устранении обстоятельств, способствовавших наступлению события, явившегося причиной служебного разбирательства.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников Общества, предприятий Холдинга.

### 2. Термины и определения

**Комиссия** — временный коллегиальный орган, состоящий из работников Общества и/или предприятий Холдинга,

создаваемый приказом Общества или предприятия Холдинга для проведения служебного разбирательства;

**работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом, предприятием Холдинга;

**Общество** — управляющая организация;

**объяснение** — письменные детальные пояснения работников в отношении события (происшествия, нарушения), являющегося причиной проведения служебного разбирательства;

**предприятие Холдинга** — организация, в отношении которой Общество в силу преобладающего участия в уставном капитале или в соответствии с заключенным договором либо иным образом имеет возможность влиять на принимаемые этой организацией решения;

**служебная документация** — копии документов или их подлинники;

**служебное разбирательство** — комплекс мероприятий по сбору, изучению и анализу обстоятельств предмета служебного разбирательства — события, происшествия, нарушения, а также подготовке предложений, направленных на урегулирование последствий предмета служебного разбирательства, включая принятие мер по его пресечению, возмещению причиненного вреда (ущерба) и предупреждению в будущем;

**Холдинг** — организационная, интегрированная структура, не являющаяся юридическим лицом, объединяющая предприятия вертолетостроительной отрасли, включающая в себя головную организацию Общества и предприятия Холдинга.

### **3. Порядок взаимодействия при проведении служебных разбирательств**

3.1. Служебное разбирательство проводится по решению генерального директора Общества, руководителя предприятия Холдинга и оформляется приказом.

Служебное разбирательство в отношении руководителя предприятия Холдинга проводится только по решению генерального директора Общества.

3.2. Основаниями для проведения служебных разбирательств могут являться:

3.2.1. Выявление нарушения (несоблюдения) работниками Общества / предприятия Холдинга действующих локальных нормативных актов Общества, предприятий Холдинга.

3.2.2. Факты и наличие признаков нарушений, совершенных работниками Общества / предприятия Холдинга, повлекших экономический ущерб для Холдинга.

3.2.3. Наличие признаков утечки (разглашения) сведений, составляющих государственную, коммерческую тайну, иных конфиденциальных сведений.

3.2.4. Возникновение чрезвычайных ситуаций (состояния, при котором нарушаются нормальные условия жизни и деятельности людей, возникает угроза их жизни и здоровью, наносится ущерб имуществу и окружающей природной среде) в Обществе, на предприятиях Холдинга.

3.2.5. Поступившие в Общество, на предприятия Холдинга письменные заявления и обращения граждан (или работников Общества / предприятия Холдинга), юридических лиц (за исключением жалоб на действия (решения) закупочной комиссии Общества, закупочных комиссий предприятий Холдинга, а также в иных случаях, для которых действующим законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами Общества или Общества как управляющей организации установлен специальный порядок рассмотрения).

3.2.6. Иные основания по усмотрению лиц, указанных в п. 3.1 настоящего Положения.

3.3. В приказе о проведении служебного разбирательства указываются:

— основания для его назначения;

- сроки проведения;
- состав комиссии по проведению служебного разбирательства в количестве не менее трех человек. Количество членов Комиссии должно быть нечетным;
- руководитель, на которого возлагается контроль проведения служебного разбирательства.

3.4. В Комиссию включаются работники Общества и/или предприятия Холдинга.

Председателем Комиссии не может быть назначен руководитель структурного подразделения, если в отношении работника возглавляемого им подразделения проводится служебное разбирательство.

В состав Комиссии в обязательном порядке включаются:

- представители подразделения безопасности Общества и/или предприятия Холдинга, находящиеся в подчинении заместителя генерального директора по безопасности Общества или соответствующего должностного лица предприятия Холдинга;
- представители подразделений, находящиеся в подчинении заместителя генерального директора по правовым вопросам и корпоративному развитию Общества или юридической службы предприятия Холдинга.

3.5. По предложению должностного лица, указанного в п. 3.1 настоящего Положения, в состав Комиссии могут включаться представители других структурных подразделений Общества и/или предприятия Холдинга.

3.6. При проведении служебных разбирательств по факту нарушения работниками Общества / предприятия Холдинга требований правил внутреннего трудового распорядка Общества, предприятия Холдинга в состав Комиссии включаются работники подразделений, находящихся в подчинении директора по персоналу и организационному развитию Общества или кадровой службы предприятия Холдинга.

3.7. Председатель Комиссии разрабатывает план проведения служебного разбирательства, который утверждается руководителем, осуществляющим контроль проведения служебного разбирательства.

3.8. Работник не может быть включен в состав Комиссии при наличии следующих оснований:

- если он является руководителем работника, в отношении которого проводится служебное разбирательство;
- если он состоит в родственных отношениях с работником, в отношении которого проводится служебное разбирательство;
- если имеются иные обстоятельства, дающие основания считать, что он может быть прямо или косвенно заинтересован в исходе служебного разбирательства, которые указываются в служебной записке на имя должностного лица, который инициировал служебное разбирательство.

3.9. Окончательное решение о невозможности участия работника в составе Комиссии принимает должностное лицо, указанное в п. 3.1 Положения, в ходе согласования приказа о проведении служебного разбирательства с учетом имеющих или установленных обстоятельств, препятствующих участию работника в составе Комиссии.

3.10. В случае включения в состав Комиссии работника при наличии оснований, перечисленных в п. 3.8 настоящего Положения, работник обязан обратиться к руководителю, назначившему проведение служебного разбирательства, со служебной запиской об освобождении его от участия в Комиссии.

3.11. Служебное разбирательство должно быть назначено не позднее пяти рабочих дней с момента получения руководителем, имеющим право назначения служебного разбирательства, информации, являющейся основанием для его назначения, и должно быть завершено не позднее чем через 20



рабочих дней со дня принятия решения о его проведении.

3.12. В случае когда последний день срока проведения служебного разбирательства приходится на день, признаваемый в соответствии с законодательством Российской Федерации выходным и/или нерабочим праздничным днем, то днем окончания срока проведения служебного разбирательства считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.13. При проведении служебного разбирательства по поступившему в Общество / на предприятие Холдинга обращению ответ лицу, направившему обращение, предоставляется в сроки, установленные Федеральным законом от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

3.14. В срок проведения служебного разбирательства не включаются время нахождения работника, в отношении которого проводится служебное разбирательство, в отпуске, командировке, а также периоды его временной нетрудоспособности.

Срок проведения служебного разбирательства может быть приостановлен на период отпуска, командировки, а также временной нетрудоспособности работника. Решение о приостановлении срока принимает руководитель, назначивший служебное разбирательство, или лицо, исполняющее его обязанности, путем визирования мотивированной служебной записки председателя Комиссии. На время приостановления служебного разбирательства проведение мероприятий, связанных со служебным разбирательством, приостанавливается.

3.15. В исключительных случаях (отсутствие лиц или документов, которые могут существенно повлиять на результаты служебного разбирательства, необходимость получения информации из отдаленных населенных пунктов, в том числе от контрагентов, сторонних организаций и т.п.) срок служебного разбирательства на основании мотивированной

служебной записки председателя Комиссии решением руководителя, назначившего служебное разбирательство, может быть продлен на пять рабочих дней. Возможно повторное продление служебного разбирательства. Общий срок продления служебного разбирательства не должен превышать 10 рабочих дней.

#### **4. Полномочия участников служебного разбирательства**

4.1. Члены Комиссии в процессе служебного разбирательства имеют право:

4.1.1. Получать от работников, в отношении которых проводится служебное разбирательство, а также которым могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах, подлежащих установлению в ходе служебного разбирательства, письменные объяснения, иную информацию по существу вопросов служебного разбирательства (Приложение 1). О необходимости получения объяснения от работника уведомляется его непосредственный руководитель.

4.1.2. Производить осмотр места совершенного нарушения / произошедшего события, изготавливать эскизы, схемы места совершенного нарушения / произошедшего события, выявлять и опрашивать очевидцев.

4.1.3. Запрашивать в установленном порядке документы, относящиеся к предмету служебного разбирательства, и/или знакомиться с ними и в случае необходимости приобщать их копии к материалам служебного разбирательства. Оригиналы документов, полученные в ходе проведения служебного разбирательства, при наличии производственной необходимости подлежат возврату в структурные подразделения Общества и/или предприятия Холдинга.

4.1.4. Инициировать проведение инвентаризации и ревизии.

4.1.5. Привлекать специалистов по вопросам, требующим научных, технических и иных специальных знаний, и получать от них консультации.

4.1.6. Применять для документирования хода и результатов служебного разбирательства полиграф, фото-, видео- и аудиоаппаратуру в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Приведенный в п. 4.1 настоящего Положения перечень мероприятий не является исчерпывающим и может быть дополнен генеральным директором Общества или руководителем предприятия Холдинга.

4.3. Члены Комиссии обязаны:

- соблюдать права и свободы работника, в отношении которого проводится служебное разбирательство, и иных лиц, принимающих участие в служебном разбирательстве;
- обеспечивать сохранность и конфиденциальность материалов служебного разбирательства, не разглашать сведения о результатах его проведения.

4.4. Работник, в отношении которого проводится служебное разбирательство, имеет право:

4.4.1. Знать предмет служебного разбирательства, давать письменные объяснения, а также представлять заявления, ходатайства членам Комиссии не позднее одного рабочего дня до окончания служебного разбирательства мотивированной служебной запиской. По результатам рассмотрения заявлений, ходатайств работник уведомляется о принятом решении по существу обращения служебной запиской от имени председателя Комиссии посредством электронной почты в течение одного рабочего дня, не считая даты получения заявления, ходатайства.

4.4.2. Знакомиться по окончании служебного разбирательства с заключением.

4.4.3. Знакомиться по окончании служебного разбирательства с материалами служебного разбирательства с учетом требований о неразглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну.

4.4.4. Обжаловать действия членов Комиссии путем направления мотивированной служебной записки в установленном порядке на имя генерального директора Общества или руководителя предприятия Холдинга (лиц, исполняющих их обязанности) в течение срока проведения служебного разбирательства, но не позднее одного рабочего дня до окончания срока проведения служебного разбирательства, а также в установленном судебном порядке. Мотивированный ответ на жалобу должен быть направлен работнику в течение трех рабочих дней, не считая даты получения жалобы председателем или членом Комиссии, под подпись или по месту жительства/регистрации почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

4.5. Ознакомление работника, в отношении которого проводилось служебное разбирательство, с документами, указанными в пп. 4.4.2, 4.4.3 настоящего Положения, проводится под подпись в течение следующего рабочего дня с момента извещения о месте и времени (сроке) ознакомления, направленного на электронную почту работника, в отношении которого проводилось служебное разбирательство.

4.6. Раскрытие членами Комиссии сведений о ходе и результатах проводимого служебного разбирательства может осуществляться только по указанию руководителя, назначившего служебное разбирательство. При этом раскрытие сведений, составляющих коммерческую тайну Общества, контрагента, иных конфиденциальных сведений осуществляется в

порядке, определенном Положением о коммерческой тайне Общества или предприятия Холдинга.

4.7. Во время работы Комиссии все работники оказывают ей содействие в проведении разбирательства, в том числе предоставляют в установленный председателем Комиссии срок письменные объяснения по существу задаваемых вопросов, предоставляют необходимую служебную документацию (копии документов или их подлинники при необходимости).

4.8. Объяснения (устные или письменные), необходимые членам Комиссии для проведения объективного разбирательства, предоставляются работниками не позднее рабочего дня, следующего за днем обращения к ним членов Комиссии. В случае отказа работника от предоставления Комиссии письменного объяснения членами Комиссии составляется акт об отказе от письменного объяснения (Приложение 2).

4.9. В случае необходимости устанавливается следующий порядок предоставления доступа членов Комиссии к информационным ресурсам Общества или предприятия Холдинга:

4.9.1. Для подготовки документов, оформления результатов работы Комиссии и обеспечения обмена файлами между членами Комиссии на время проведения служебного разбирательства создается сетевой каталог, доступ к которому предоставляется только членам Комиссии. В интересах работы Комиссии могут создаваться другие информационные ресурсы с ограниченным доступом к ним. Создание указанных информационных ресурсов в Обществе или на предприятии Холдинга, а также предоставление доступа членам Комиссии к ним и к другим информационным ресурсам, необходимым для выполнения целей служебного разбирательства, осуществляется на основании заявок председателя Комиссии. Данные заявки должны рассматриваться, согласовываться и

исполняться вне очереди в течение одного рабочего дня, не считая дня подачи такой заявки.

4.9.2. Предоставление доступа членам Комиссии к информационным ресурсам осуществляется в течение всего срока проведения служебного разбирательства, указанного в приказе о создании Комиссии, или на меньший срок, указанный в заявке на предоставление доступа.

Доступ членам Комиссии к информационным ресурсам может быть продлен в случаях, предусмотренных п. 3.15 настоящего Положения.

4.9.3. Доступ к информационным ресурсам, созданным и предоставленным на время работы Комиссии, блокируется после завершения служебного разбирательства по указанию председателя Комиссии, а после завершения сроков проведения служебного разбирательства, указанных в приказе о создании Комиссии, — без дополнительных указаний председателя Комиссии. Ликвидация указанных информационных ресурсов осуществляется в сроки, указанные в заявках на их создание или продление срока их действия.

4.10. В случае если в ходе проведения служебного разбирательства члену Комиссии необходим доступ к информации, составляющей коммерческую тайну Общества / предприятия Холдинга и их контрагентов, и при этом доступ к указанной информации не входит в круг обязанностей работника согласно его должностной инструкции, доступ осуществляется в порядке, установленном Положением о коммерческой тайне Общества или предприятия Холдинга.

4.11. Члены Комиссии, а также лица, привлекаемые для проведения служебного разбирательства, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за разглашение сведений, полученных в ходе разбирательства.

## **5. Оформление результатов служебного разбирательства**

5.1. По окончании служебного разбирательства подготавливается письменное заключение с указанием даты его составления. Заключение должно быть подписано председателем и членами Комиссии. Руководитель, назначивший служебное разбирательство, не позднее трех рабочих дней со дня подписания заключения утверждает его либо принимает решение о продлении служебного разбирательства на основании мотивированной служебной записки председателя Комиссии с оформлением соответствующего приказа (распоряжения).

5.2. Заключение составляется на основании имеющихся в материалах служебного разбирательства данных и должно состоять из трех частей: вводной, описательной и резолютивной.

5.3. В вводной части заключения указываются:

- состав Комиссии, проводившей служебное разбирательство (с указанием должности, фамилии и инициалов председателя, членов Комиссии);
- основания проведения служебного разбирательства.

5.4. В описательной части заключения указываются:

- факты и обстоятельства, установленные по результатам служебного разбирательства;
- сущность совершенного нарушения / произошедшего события, их последствия и другие существенные обстоятельства;
- какими материалами подтверждается или исключается вина работника;
- обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность работника.

5.5. Резолютивная часть заключения должна содержать:

- вывод о наличии установленного факта нарушения действующих локальных нормативных актов и/или

- причинения экономического ущерба Обществу и/или предприятию Холдинга в результате действия (бездействия) работника, в отношении которого проведено служебное разбирательство;
- выводы о причинах и условиях, способствовавших наступлению предмета служебного разбирательства;
  - предложения о возмещении вреда (ущерба), применении (неприменении) к виновному работнику мер дисциплинарной или материальной ответственности, а также при необходимости предложения о передаче материалов в правоохранительные органы для принятия решения в установленном законом порядке;
  - предложения о мерах по устранению выявленных недостатков или предложения о прекращении служебного разбирательства в связи с отсутствием факта нарушения в произошедшем событии либо самого события;
  - рекомендации предупредительно-профилактического характера.

5.6. Заключение подписывается всеми членами Комиссии. Члены Комиссии, не согласные с резолютивной частью заключения, подписывают заключение, прилагая к нему письменное особое мнение. При наличии нескольких особых мнений председатель Комиссии определяет дополнительные мероприятия, по результатам выполнения которых должны быть устранены обстоятельства, влияющие на особое мнение членов Комиссии.

5.7. Окончанием служебного разбирательства является дата подписания заключения всеми членами Комиссии.

5.8. В случае отказа работника, в отношении которого проводилось служебное разбирательство, надлежащим образом уведомленного об окончании служебного разбирательства, от ознакомления с заключением либо подписи в ознакомлении с заключением составляется акт об отказе от ознакомления с заключением (Приложение 3).



5.9. Проект приказа о наложении дисциплинарного взыскания и/или взыскании ущерба подготавливается Департаментом управления персоналом Общества или аналогичным подразделением предприятия Холдинга на основании мотивированной служебной записки председателя Комиссии и после подписания объявляется работнику установленным порядком под подпись.

5.10. В случае обнаружения при проведении служебного разбирательства признаков преступления, административного правонарушения председатель Комиссии немедленно докладывает об этом руководителю, назначившему служебное разбирательство, для принятия решения по информированию соответствующих органов власти.

5.11. По окончании служебного разбирательства председатель Комиссии формирует дело с материалами служебного разбирательства, которое включает:

- документ (либо его копию), послуживший поводом для назначения служебного разбирательства;
- копию приказа о назначении служебного разбирательства;
- план проведения служебного разбирательства;
- объяснения работников и иных лиц, иные документы и материалы (либо их заверенные копии), полученные в ходе проведения служебного разбирательства;
- заключение служебного разбирательства;
- материалы, относящиеся к реализации выводов, содержащихся в заключении служебного разбирательства.

5.12. Копия заключения служебного разбирательства приобщается к материалам личного дела работника, в отношении которого проводилось служебное разбирательство.

5.13. Дело с материалами служебного разбирательства и утвержденным заключением хранится в подразделении безопасности Общества, предприятия Холдинга в течение 5 (пяти) лет и выдается в установленном порядке.

*Приложение 1*

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО лица, назначившего  
служебное разбирательство (в дательном падеже))

**ОБЪЯСНЕНИЕ**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Я, \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Дата рождения: \_\_\_\_\_

Место рождения: \_\_\_\_\_

Место работы и номер рабочего телефона: \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Положения ст. 51 Конституции РФ мне разъяснены и понятны \_\_\_\_\_  
(подпись, ФИО)

По существу заданных мне вопросов могу пояснить следующее: \_\_\_\_\_  
(содержание вопросов, ответы на вопросы, текст пояснения)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(по окончании текста объяснения собственноручно опрошенным лицом пишется:  
«Объяснение написано собственноручно» или «Объяснение с моих слов записано верно,  
мною прочитано»)

\_\_\_\_\_  
(должность, место работы)                      (подпись)                      (ФИО)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Объяснение получил:

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО члена комиссии, подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

*Приложение 2*

**АКТ  
об отказе от письменного объяснения**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

---

(должность, ФИО)

составил настоящий акт о нижеследующем:

сегодня \_\_\_\_\_ В \_\_\_\_\_  
(время) (место, в том числе номер служебного кабинета)

в присутствии \_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

---

(должность, ФИО работника, отказавшегося от дачи письменного объяснения  
по существу поставленных вопросов)

Свой отказ от письменных объяснений \_\_\_\_\_  
(ФИО работника)

мотивировал следующим: \_\_\_\_\_  
(в произвольной форме изложить причины отказа от дачи объяснений)

Содержание данного акта подтверждают следующие должностные лица:

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)

Настоящий акт составил \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, ФИО)

**АКТ**  
**об отказе от ознакомления с заключением**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

составил настоящий акт о том, что:

сегодня \_\_\_\_\_ В \_\_\_\_\_  
(время) (место, в том числе номер служебного кабинета)

в присутствии \_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО работника, отказавшегося от ознакомления с заключением служебного разбирательства, приказом по результатам служебного разбирательства и/или от проставления своей подписи на нем)

Свой отказ от ознакомления с заключением (приказом) или от проставления своей подписи на нем \_\_\_\_\_  
(ФИО работника)

мотивировал следующим: \_\_\_\_\_  
(в произвольной форме изложить причины отказа)

Содержание данного акта подтверждают следующие должностные лица:

\_\_\_\_\_  
(должность) (подпись) (ФИО)

Настоящий акт составил \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, ФИО)

## **Памятка по минимизации коррупционных рисков в ходе пребывания работника за пределами Российской Федерации**

Холдинг ведет наиболее активное международное сотрудничество со следующими странами:

**Европа:** Болгария, Венгрия, Турция, Чехия, Хорватия;

**Азия:** Китай, Узбекистан, Казахстан, Индия, Пакистан, Бангладеш, Таиланд, Вьетнам, Индонезия, Иран, Мьянма;

**Африка:** Египет, Алжир, Нигерия, Гана, Буркина-Фасо;

**Южная Америка:** Перу.

Сотрудничество с указанными странами ведется в основном по следующим направлениям:

- заключение и исполнение внешнеторговых контрактов на поставку вертолетной техники;
- маркетинговая предконтрактная работа, направленная на продвижение вертолетной техники на внешние рынки и формирование спроса на нее среди потенциальных заказчиков;
- прием делегаций, проведение показов и участие в выставках.

### **1. Международное антикоррупционное законодательство**

Основными международными договорами в области борьбы с коррупцией являются:

1) Конвенция Организации Объединенных Наций (ООН) против коррупции (UNCAC), принята в г. Нью-Йорке 31 октября 2003 года. В настоящий момент к Конвенции присоединились 172 государства. Государства-участники приняли на себя обязательства по внедрению антикоррупционных мер в области законодательства, государственных институтов и правоприменения. Каждое из государств — участников конвенции призвано в соответствии с принципами честности, ответственности и прозрачности

разрабатывать и проводить политику по противодействию и предупреждению коррупции, повышать эффективность работы существующих институтов, антикоррупционных мер, а также развивать сотрудничество по борьбе с коррупцией на международном и региональном уровне;

2) Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок, принята Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) 21 ноября 1997 года. Участниками конвенции являются 42 страны, в числе которых имеются и страны, с которыми Холдинг ведет активное сотрудничество: Болгария, Венгрия, Турция, Чехия. В соответствии с конвенцией страны-участницы обязаны привести свое национальное законодательство в соответствие принципам, изложенным в конвенции, в том числе установить ответственность своих граждан и юридических лиц за подкуп иностранных должностных лиц при совершении международных сделок.

Российская Федерация ратифицировала обе вышеуказанные конвенции и привела свое законодательство в соответствие их положениям (с некоторыми оговорками). Таким образом, нормы российского антикоррупционного права в целом отражают принципы, закрепленные в международном праве.

## **2. Ответственность за нарушение антикоррупционного законодательства в зарубежных странах, с которыми АО «Вертолеты России» осуществляет международное сотрудничество**

### **2.1. Болгария**

Уголовный кодекс Болгарии устанавливает ответственность за активное и пассивное взяточничество, вымогательство, торговлю влиянием, отмывание денежных средств,

злоупотребление должностным положением, присвоение и растрату. Уголовный кодекс также запрещает подкуп иностранных должностных лиц и поощрительные платежи. Отсутствует формальная граница по стоимости подарка, при превышении которой он может быть признан подкупом.

Коррупционные нарушения наказываются лишением свободы на срок от 1 года до 15 лет, штрафом до 10 000 евро вместе с конфискацией имущества, полученного от коррупционных действий. Непосредственно юридические лица не могут быть привлечены к уголовной ответственности за коррупцию, при этом к ответственности привлекаются физические лица. Информаторам предоставляются меры государственной защиты.

## **2.2. Венгрия**

Уголовный кодекс Венгрии устанавливает ответственность за вымогательство, злоупотребление должностным положением, мошенничество, торговлю влиянием, отмывание денег, дачу и получение взятки в государственном и частном секторе. Подкуп иностранного должностного лица и несообщение о подкупе являются преступлением. В соответствии с Уголовным кодексом и Законом о корпоративных наказаниях к уголовной ответственности может быть привлечено юридическое лицо за коррупционные действия, совершенные физическими лицами, работающими в их интересах. Руководители компаний и лица с надзорными полномочиями несут ответственность за дачу взяток через посредников.

Наказания включают в себя: лишение свободы на срок до 10 лет, штраф для компаний, конфискация имущества, запрет на деятельность и господдержку, принудительное прекращение деятельности компании. Законодательство Венгрии не делает различий между взяткой или поощрительным платежом. Взятки не обязательно должны быть в денежной

форме, поэтому подарки и знаки гостеприимства могут быть признаны незаконными в зависимости от их цели и полученной выгоды. Закон о жалобах и публичных раскрытиях предоставляет защиту для информаторов как в частном, так и в государственном секторе.

### **2.3. Турция**

Уголовный кодекс Турции устанавливает ответственность за различные формы коррупционных действий, включая активное и пассивное взяточничество, поощрительные платежи, посягательство на взяточничество, присвоение и растрату, подкуп иностранного должностного лица, отмывание денег и злоупотребление должностным положением. Закон о раскрытии информации об активах, борьбе против взяточничества и коррупции и Закон о гражданских служащих регулируют вопросы подарков и знаков гостеприимства.

### **2.4. Чехия**

Уголовный кодекс Чехии устанавливает ответственность за посягательство на взяточничество, присвоение и растрату, активное и пассивное взяточничество, подкуп иностранного должностного лица, отмывание денег.

Отсутствуют исключения для поощрительных платежей. Отсутствует порог для расходов на знаки гостеприимства, поэтому любой подарок, сделанный с целью незаконного влияния на принятие решения, может быть квалифицирован как взятка. Для должностных лиц наказанием за взятку или злоупотребление полномочиями может быть лишение свободы на срок до 12 лет, лишение имущества, денежный штраф, другие меры наказания. Подкуп в коммерческой сфере является преступлением. Компании и высший менеджмент могут нести ответственность за коррупционные действия, совершенные их работниками в случае, если компания получила выгоду от таких действий.



Наказания для компаний включают в себя штрафы, лишение имущества, запрет на участие в государственных закупках и получение субсидий.

### **2.5. Хорватия**

Уголовный кодекс Хорватии применяется как к гражданам Хорватии, так и к иностранцам и устанавливает ответственность за торговлю влиянием, злоупотребление должностным положением, активное и пассивное взяточничество, присвоение и растрату государственной и частной собственности, отмывание денег. Подкуп в частной сфере является преступлением.

Наказания включают в себя лишение свободы на срок до 8 лет для физических лиц. Юридические лица также могут быть привлечены к уголовной ответственности. Наказания для юридических лиц могут включать конфискацию полученного имущества, штраф.

Поощрительные платежи запрещены. Подарки в целом рассматриваются как взятка, за исключением подарков стоимостью менее 500 HRK (примерно 5000 рублей) и случаев, если подарок не ставит должностное лицо в зависимость от дарителя.

### **2.6. Китай**

Уголовный закон Китая дает определение коррупционным преступлениям, к которым относит активное и пассивное взяточничество в государственном и частном секторах. Взятничество делится на относительно крупное (от 30 до 200 тыс. юаней (примерно от 294 тыс. до 1 млн 960 тыс. рублей), крупное и особо крупное (свыше 3 млн юаней) (примерно 29 млн 400 тыс. рублей) в зависимости от размера взятки.

Наказание за взяточничество включает лишение свободы, денежные штрафы, конфискацию имущества. При этом за особо крупное взяточничество предусмотрена

ответственность в виде пожизненного лишения свободы или смертной казни. Взятка в размере ниже относительно крупного также подлежит наказанию, если она предложена менеджменту или контролирующим лицам компании в ключевых секторах экономики или судьям.

Подкуп иностранных должностных лиц является преступлением и наказывается лишением свободы на срок до 10 лет и штрафом. Подкуп родственников или приближенных действующего или бывшего государственного служащего является преступлением.

Различные органы приняли внутренние антикоррупционные кодексы, служащие для должностных лиц руководством по оценке приемлемости подарка или знака гостеприимства.

### **2.7. Узбекистан**

Уголовный кодекс Узбекистана предусматривает ответственность за все основные формы коррупционных правонарушений, включая злоупотребление должностным положением, присвоение и растрату, подлог, активное и пассивное взяточничество, вымогательство. При этом Уголовный кодекс не проводит различий между взяточничеством в государственном и частном секторе.

Дача взятки государственным должностным лицам наказывается штрафом в размере до 50 МРОТ (примерно 79,5 тыс. рублей), исправительными работами или лишением свободы на срок до 3 лет, в то время как получение взятки должностным лицом наказывается лишением свободы на срок до 5 лет.

В соответствии с Кодексом этики служащих госорганов государственным служащим запрещено принимать подарки.

### **2.8. Казахстан**

Уголовный кодекс Казахстана устанавливает ответственность за активное и пассивное взяточничество, посягательство на взяточничество, вымогательство, отмывание денег,

злоупотребление должностным положением, посредничество во взяточничестве со стороны третьих лиц. Получение взятки в интересах третьего лица и поощрительные платежи запрещены Законом о борьбе с коррупцией, который также включает положения об обязательном декларировании имущества госслужащих.

За коррупционные нарушения госслужащие могут быть пожизненно лишены права занимать государственные должности, а также могут быть лишены наград, званий или знаков отличия.

Подкуп иностранных должностных лиц является преступлением. Закон о государственной службе и Закон о борьбе с коррупцией обязывают государственных служащих сообщать о конфликте интересов под угрозой применения наказания за несообщение, а также предусматривают защиту для информаторов. Законодательство распространяет категорию «должностные лица» на руководителей компаний с долей государственного участия более 35 %.

## **2.9. Индия**

Борьбе с коррупцией в Индии посвящены три основных закона: Закон о предотвращении коррупции (Prevention of Corruption Act), Закон Локпала и Локаютаса (Lokpal and Lokayutas Act), Закон о компаниях (Companies Act). Закон о предотвращении коррупции направлен на государственный сектор и устанавливает уголовную ответственность за посягательство на взяточничество, активное и пассивное взяточничество, вымогательство, злоупотребление должностным положением, отмывание денег. Верховный суд распространил определение «публичный служащий» на служащих частных банков, сделав их субъектами ответственности по Закону о предотвращении коррупции. Закон о компаниях вводит правила для компаний частного сектора, устанавливая

механизмы защиты информаторов, отраслевые кодексы поведения, назначение независимых членов советов директоров.

### **2.10. Пакистан**

Закон о предотвращении коррупции и Национальный бухгалтерский декрет являются основными антикоррупционными законами Пакистана. Национальный бухгалтерский декрет содержит положения о том, что имущество, происхождение которого не подтверждено, рассматривается как нажитое в результате коррупции, и обязанность по доказыванию законности происхождения имущества лежит на владельце (обвиняемом). Законодательство запрещает коррупционные акты и посягательство на них в форме вымогательства, активного и пассивного взяточничества, присвоения и растраты, подкупа иностранного должностного лица, злоупотребления должностным положением, отмывания денег. Национальный бухгалтерский декрет запрещает взяточничество в государственном и частном секторе и устанавливает наказание в виде лишения свободы на срок до 14 лет (включая тяжелый труд), штрафа и конфискации имущества, нажитого преступным путем. Компании могут быть привлечены к гражданской ответственности.

### **2.11. Бангладеш**

Законодательство по борьбе с коррупцией состоит из Уголовного процессуального кодекса (Code of Criminal Procedure), Закона о предотвращении коррупции (Prevention of Corruption Act), Закона о наказаниях (Penal Code) и Закона о предотвращении отмывания денег. Уголовно наказуемыми деяниями являются: посягательство на коррупцию, вымогательство, активное и пассивное взяточничество, подкуп иностранного должностного лица, отмывание денег, использование государственных ресурсов или конфиденциальной

государственной информации для личной выгоды. Взятничество между коммерческими организациями запрещается Законом о предотвращении отмывания денег.

Поощрительные платежи могут быть квалифицированы как незаконное вознаграждение. Поэтому в качестве руководства компании могут использовать Правила для государственных служащих, разрешающие государственным служащим принимать подарки, стоимость которых не превышает 500 така (399 рублей).

## **2.12. Таиланд**

Законодательство Таиланда состоит из Органического закона о противодействии коррупции, Кодекса о наказаниях и Закона о нарушениях, связанных с подкупом государственных органов. Органический закон криминализирует коррупционные действия государственных служащих, за исключением получения вознаграждений «на этической основе».

Поощрительные платежи являются незаконными.

Подарки стоимостью менее 3000 ТНВ (примерно 6,1 тыс. рублей) разрешены. Должностные лица могут принять подарок стоимостью выше 3000 ТНВ после направления отчета в надзорную службу. Эта процедура была создана для создания возможности легально дарить подарки, но при этом вызвала путаницу в том, какие подарки являются разрешенными.

Закон Таиланда о наказаниях устанавливает уголовную ответственность за активное и пассивное взяточничество в отношении должностных лиц. Подкуп иностранных должностных лиц запрещен в соответствии с Органическим законом. Ответственность за подкуп должностного лица включает лишение свободы на срок до 5 лет и штраф в размере до 10 000 ТНВ (примерно 20,5 тыс. рублей). Получение взятки теоретически включает наказание в виде смертной казни, пожизненного лишения свободы и штрафа в размере 40 000 ТНВ (примерно 82 тыс. руб.).

К ответственности за коррупцию могут быть привлечены как физические, так и юридические лица. Компании и их высший менеджмент могут привлекаться к ответственности за взятки, данные их сотрудниками и направленные на получение выгоды компаний.

### **2.13. Вьетнам**

Вьетнам имеет комплексную систему противодействия коррупции. Основным законом этой системы является Антикоррупционный закон, который устанавливает ответственность за коррупционные действия среди должностных лиц.

Ответственность предусмотрена за активное и пассивное взяточничество, злоупотребление полномочиями, присвоение и растрату, мошенничество. Закон направлен на государственный сектор, а не на частный, поэтому юридические лица не несут ответственности в связи с антикоррупционным законодательством.

Наказания за дачу взятки включают лишение свободы на срок до 20 лет, пожизненное лишение свободы, штраф в размере до 50 млн VND (примерно 145,5 тыс. руб.). Получение взятки может повлечь пожизненное лишение свободы, высшую меру наказания, штраф в размере до 100 млн VND (примерно 291 тыс. руб.), конфискацию имущества, запрет на занятие должностей на срок до 5 лет. Вьетнамское законодательство обязывает госслужащих раскрывать свои доходы. Госслужащие не должны раскрывать информацию о подарках стоимостью до 500 тысяч VND (примерно 1,5 тыс. руб.). При этом о подарках, предложенных в неясных целях или в целях подкупа, должен быть представлен отчет. Поощрительные платежи не отделяются от взяток.

### **2.14. Индонезия**

Закон об искоренении актов коррупции криминализирует основные коррупционные действия, которые включают в себя активное и пассивное взяточничество, злоупотребление

должностным положением, вымогательство. Дача или получение взятки являются преступлением и наказываются штрафом в размере до \$110 тыс. (примерно 7 млн 394 тыс. рублей) и лишением свободы на срок до 20 лет. Присвоение и растрата, несообщение о коррупционных действиях и подарках для должностных лиц подлежат наказанию в соответствии с Уголовным кодексом Индонезии.

Любые подарки должностным лицам должны быть предварительно одобрены Антикоррупционной комиссией. Получение подарков, информация о которых не раскрыта, является нарушением.

Уголовное законодательство не делает исключений для поощрительных платежей. Подкуп в коммерческом секторе также является преступлением, но только когда дается взятка «относительно крупного» размера и она затрагивает публичные интересы. Организации могут быть привлечены к ответственности за действия своих работников.

### **2.15. Иран**

Антикоррупционное законодательство Ирана распределено среди большого количества законов, которые включают в себя Закон о процедуре по уголовным делам в государственных и революционных судах, Закон об усилении наказания за подготовку к взяточничеству, присвоению, растрате и мошенничеству. Ключевые положения, криминализирующие коррупцию, содержатся в Исламском кодексе о наказаниях.

Законодательство различает следующие коррупционные нарушения: активное и пассивное взяточничество, торговля влиянием, отмывание денег, присвоение и растрата, злоупотребление должностным положением.

За указанные нарушения физические и юридические лица могут быть привлечены к административной, гражданской или уголовной ответственности. В отдельных случаях в качестве наказания может быть применена смертная казнь.

Взяточничество в частном секторе главным образом подлежит наказанию в соответствии с другими уголовными статьями, например, такой как неосновательное приобретение имущества.

### **2.16. Мьянма**

Закон о наказаниях и Антикоррупционный закон определяют основные формы коррупционных действий в публичном секторе, включая активное и пассивное взяточничество, вымогательство, посягательство на коррупционное преступление, злоупотребление должностными полномочиями.

Наказания за данные преступления включают лишение свободы на срок до 15 лет и штраф для должностных лиц, лишение свободы на срок до 10 лет и штраф для уполномоченных лиц, а для остальных лиц лишение свободы на срок до 7 лет и штраф.

Поощрительные платежи прямо не разрешены, поэтому они могут быть квалифицированы как взятка.

Разъяснения, выпущенные в 2016 году, устанавливают, что должностные лица могут принимать подарки стоимостью не более 25 тысяч ММК (примерно 1,1 тыс. рублей), подарки в связи с «персональными отношениями» (определение не раскрывается), а также подарки стоимостью до 100 тысяч ММК (примерно 4,4 тыс. рублей) на религиозные праздники.

В законодательстве нет специального определения для коррупции в частном секторе, но определение взяточничества из Антикоррупционного закона может быть истолковано как запрет на взяточничество среди высшего руководства компаний с государственным участием и государственно-частных товариществ.

### **2.17. Египет**

Египетский кодекс о наказаниях криминализирует активное и пассивное взяточничество, посягательство на коррупционное преступление, подарки с намерением повлиять,



злоупотребление должностным положением, использование публичных ресурсов для личной выгоды, отмывание денег.

Поощрительные платежи очень распространены, хотя и запрещены законодательством.

### **2.18. Алжир**

Алжирский кодекс о наказаниях и Антикоррупционный закон устанавливают ответственность за активное и пассивное взяточничество, поощрительные платежи, неосновательное обогащение, злоупотребление полномочиями, «откаты» и торговлю влиянием. Коррупция среди должностных лиц карается лишением свободы на срок от 2 до 10 лет.

### **2.19. Нигерия**

Уголовный кодекс Нигерии устанавливает ответственность за коррупцию и злоупотребление должностным положением, а Закон о коррупционных преступлениях и связанных с ними правонарушениях вводит уголовную ответственность за активное и пассивное взяточничество, посягательство на коррупционное преступление, мошенничество, вымогательство, отмывание денег.

Наказания применяются как к физическим, так и юридическим лицам и включают штраф и лишение свободы на срок до 7 лет.

Дарить и принимать подарки или поощрительные платежи запрещено.

### **2.20. Гана**

Уголовный кодекс криминализирует коррупцию в форме активного и пассивного взяточничества, вымогательства, использования должностного положения для личной выгоды, подкупа иностранных должностных лиц.

Коррупция запрещена законодательством, и к ответственности привлекаются обе стороны коррупционного

нарушения, при этом национальность взяточдателя или взяточполучателя не имеет значения.

В соответствии с Кодексом поведения гражданских служащих им запрещено принимать подарки, за исключением тех, что не могут повлиять на исполнение их обязанностей.

### **2.21. Буркина-Фасо**

Кодекс о наказаниях Буркина-Фасо устанавливает уголовную ответственность за коррупцию, присвоение и растрату, злоупотребление должностным положением, вымогательство, торговлю влиянием в общественном секторе.

Поощрительные платежи запрещены в соответствии с Кодексом о наказаниях.

Государственные служащие, получающие деньги, подарки или пожертвования в обмен на выполнение должностных обязанностей (в том числе надлежащих), привлекаются к ответственности в виде лишения свободы на срок от 2 до 5 лет и штрафу.

### **2.22. Перу**

Ответственность за коррупцию предусмотрена Декретом № 635 Перуанского кодекса о наказаниях, который криминализует посягательство на коррупционные действия, вымогательство, активное и пассивное взяточничество, отмывание денег, подкуп иностранных должностных лиц. В частности, закон о борьбе с кумовством запрещает государственным и гражданским служащим получать пожертвования или другие вознаграждения за осуществление публичных функций.

В марте 2016 года правительство Перу утвердило Закон о корпоративной коррупции, который устанавливает ответственность компаний за подкуп как местных, так и иностранных должностных лиц. Закон предусматривает штрафы в семикратном размере от полученной выгоды или выгоды, которая ожидалась.

### **3. Ответственность за нарушение антикоррупционного законодательства в иных зарубежных странах**

#### **3.1. США**

Наиболее широко применяемым антикоррупционным законом в США и в мире является Закон о коррупции за рубежом (Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)), который запрещает американским (а в оговоренных случаях — и не американским) гражданам и организациям дачу взяток иностранным должностным лицам.

Антикоррупционная система США усилена законом Сарбейнса-Оксли (Sarbanes-Oxley Act (SOX)), который определяет обманные практики на предприятиях, обеспечивает точность корпоративной отчетности, а также устанавливает наказание до 10 лет лишения свободы за преследование лиц, предоставивших информацию о нарушениях (информаторов). Законодательство США предусматривает денежное вознаграждение для информаторов, если полученные от них сведения привели к успешному юридическому процессу.

#### **3.2. Великобритания**

В Великобритании действует Закон о взяточничестве (United Kingdom Bribery Act), имеющий экстерриториальное действие и более широкую сферу применения по сравнению с Законом о коррупции за рубежом (США).

Закон включает такие составы преступления, как предложение, дача, вымогательство и получение взятки, в том числе иностранному должностному лицу, а также непринятие мер по предупреждению взяточничества. В законе определено понятие взятки и ответственность взяткодателя и взяткополучателя. Действие закона распространяется на юридические лица, зарегистрированные в Великобритании и ведущие деятельность в стране и за ее пределами, а также компании, не зарегистрированные в Великобритании, но ведущие деятельность на ее территории. Закон устанавливает

ответственность за подкуп между коммерческими организациями, при этом ответственность наступает за действия, совершенные в любом месте мира.

Привлечению к ответственности по закону подлежат как физические лица, так и компании. Компании несут ответственность в случае, если не предотвратили коррупционные действия. Компании могут быть привлечены к ответственности за действия их представителей, включая работников и третьих лиц. В законе нет исключений для поощрительных платежей, поэтому небольшие платежи, подарки и знаки гостеприимства могут быть незаконными в зависимости от намерений и полученной выгоды. Санкции за нарушение закона включают неограниченные штрафы, лишение свободы на срок до 10 лет, отстранение от общественной деятельности. Кодекс гражданской службы Великобритании запрещает принятие подарков и знаков гостеприимства гражданскими служащими, если они могут повлиять на их решения или объективность.

### **Как поступить в случае вымогательства или провокации взятки (подкупа)?**

Внимательно выслушать и точно запомнить поставленные вам условия (размеры сумм, наименования товаров и характер услуг, сроки и способы передачи взятки, формы коммерческого подкупа, последовательность решения вопросов и т.д.), постараться записать (скрытно) предложение о взятке (при наличии у вас диктофона). Следует вести себя крайне осторожно, вежливо, без заискивания, не допуская опрометчивых высказываний, которые могли бы трактоваться либо как готовность, либо как категорический отказ дать взятку или совершить коммерческий подкуп. Постарайтесь перенести вопрос о времени и месте передачи взятки до следующей встречи с чиновником, предложить для этой встречи

хорошо знакомое вам место. Но не переусердствуйте в своем настаивании. Поинтересуйтесь о гарантиях решения вашего вопроса в случае вашего согласия дать взятку или совершить коммерческий подкуп. Не берите инициативу в разговоре на себя, больше слушайте, позволяйте взяточполучателю выговориться, сообщите вам как можно больше информации. Подготовьте письменное сообщение по данному факту.

Коррупционные правонарушения могут быть совершены как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранного государства. В зависимости от места совершения правонарушения такие коррупционные действия могут повлечь привлечение работника и/или предприятия (юридического лица) Холдинга «Вертолеты России» к ответственности по российскому законодательству либо по законодательству иностранного государства.

В случае возможного задержания вас местными правоохранительными или силовыми органами обязательно требуйте вызвать представителя посольства Российской Федерации в стране пребывания либо направить в указанное учреждение письменное уведомление о факте инцидента.

Не следует объясняться с представителями местных правоохранительных органов и силовых структур, а также подписывать какие-либо протоколы и иные документы на иностранном языке в отсутствие сотрудников посольства или консульского учреждения Российской Федерации в стране пребывания, так как такие показания могут быть положены в основу обвинения в совершении преступления.

Для оперативной связи с посольством и консульским учреждением Российской Федерации в стране пребывания при возникновении экстремальной ситуации в вашем мобильном телефоне должны быть записаны номера посольства и консульского учреждения Российской Федерации в стране пребывания.

## Для заметок

---

## Для заметок

---

ПРОИЗВОДСТВЕННО-ПРАКТИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ

**В. В. АСТАНИН**

**ПРОФИЛАКТИКА  
КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ  
В ОРГАНИЗАЦИЯХ, КОНТРОЛИРУЕМЫХ  
ГОСКОРПОРАЦИЯМИ**

Практическое пособие

**ИЗДАТЕЛЬСТВО «ЮСТИЦИНФОРМ»**

юридическая, экономическая и деловая литература;  
журналы «Право и экономика», «Вестник арбитражной практики»,  
«Журнал предпринимательского и корпоративного права»

**«YUSTITSINFORM» PUBLISHING HOUSE**

legal, economic and business literature,  
magazines «Law and Economics», «Bulletin of arbitration practice»,  
«Journal of Entrepreneurship and Corporate Law»

Главный редактор В.А. Вайпан

Chief editor V.A. Vaypan

Генеральный директор В.В. Прошин

CEO V.V. Proshin

Подписано в печать 02.07.2019.

Формат 60x90/16. Бумага офсетная. Печ. л. 16,5. Тираж 500 экз.

Signed in print 02.07.2019.

Format 60x90/16. Offset paper. 16,5 printer's sheets. Print run: 500 copies.

Юстицинформ

119607, г. Москва, ул. Лобачевского, 94, оф. 7.

Тел.: (495) 232-12-42

Yustitsinform

119607, Moscow, Lobachevsky st., 94, office 7.

Phone number: +7 (495) 232-12-42

<http://www.jusinf.ru> E-mail: [info@jusinf.ru](mailto:info@jusinf.ru)