

**ПРОКУРАТУРА ПРОМЫШЛЕННОВСКОГО РАЙОНА ИНФОРМИРУЕТ**

**Стандарты и кодексы поведения**

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

Внедрение системы антикоррупционных стандартов направлено на решение двух основных задач:

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

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

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

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

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

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

Кодекс деловой этики может закреплять как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Примерами общих ценностей, принципов и правил поведения, которые могут быть закреплены в кодексе, являются:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;

- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

- следование лучшим практикам корпоративного управления;

- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

- следование принципу добросовестной конкуренции;

- следование принципу социальной ответственности бизнеса;

- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;

- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

Общие ценности, принципы и правила поведения могут быть раскрыты и детализированы для отдельных сфер (видов) деятельности. Например, в сфере кадровой политики может быть закреплен принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или введен антикоррупционный стандарт, устанавливающий особенности работы в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу. При этом в кодекс могут быть введены правила реализации определенных процедур, направленных на поддержание декларируемых стандартов, и определения используемой терминологии. Например, при закреплении принципа продвижения на вышестоящую должность только на основе деловых качеств работника может быть установлена процедура обращения работника с жалобой на нарушение этого принципа. При установлении антикоррупционного стандарта, устанавливающего особенности работы в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу, может быть дано точное определение понятия «родственники», то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного стандарта. Таким образом, кодекс деловой этики может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности организации.

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

Закрепленные в локальных актах организации формулировки антикоррупционных стандартов должны давать четкое понимание того, какое поведение является недопустимым для работников, а также какие исключения из установленных антикоррупционных стандартов возможны.

При разработке системы антикоррупционных стандартов следует также обозначить в локальных актах меры ответственности, применяемые в случае их нарушения. При этом следует учитывать, что к работнику могут применяться только меры, прямо указанные в Трудовом [кодексе](consultantplus://offline/ref=4FD67F398F046A53554194C94B7CDDF654B1ADAABF43B05A7670D784FC40FA26CDF845EEE4101E61F0C93D4679I5D2H) Российской Федерации в соответствии с установленным порядком.

При применении мер ответственности рекомендуется основываться на следующих основных принципах:

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

2) неотвратимость и отсутствие избирательного подхода: санкции должны реально применяться на практике. Если они будут существовать только «на бумаге», работники станут воспринимать антикоррупционные стандарты как малозначимую формальность;

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

Помощник прокурора района

юрист 3 класса И.И. Шипулин