



Аникоррупционные риски и конфликт интересов: от теории к практике

**19-я онлайн-конференция
16-17 октября 2024 г.**



Понятия коррупции и конфликта интересов

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 для 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 (ст. 1 ФЗ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)

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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (ст. 10 ФЗ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)

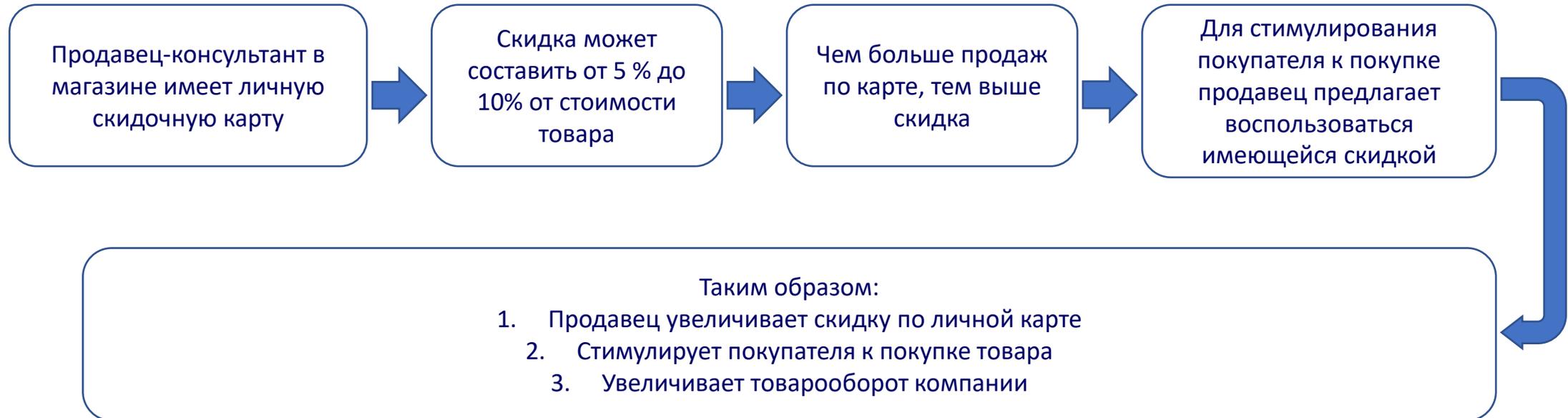


Коррупция и конфликт интересов





Неоднозначность коррупции



Является ли это злоупотреблением использованием служебного положения (полномочий) и наносится ли ущерб организации?



Неоднозначность конфликта интересов



Если для компании-заказчика выгодна аффилированность с компанией-поставщиком является ли это коррупцией, т.к. в сделке присутствует личная заинтересованность?



Неоднозначность конфликта интересов



Имеется ли в текущей ситуации конфликт интересов между генеральным директором и бывшим подчиненным?



Противоречит ли предупреждение конфликта интересов требованиям о защите персональных данных?

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 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 лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (ч. 2 ст. 10 Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 19.12.2023) «О противодействии коррупции»)

Основным инструментом выявления личной заинтересованности (аффилированность) является ИНН



Надо получить ИНН всех потенциальных субъектов конфликта интересов, связанных с лицом



А требования 152-ФЗ?

ИНН не является информацией, входящей в перечень персональных данных, применяется исключительно в целях упорядочения учета налогоплательщиков внутри системы налоговых органов, а также служит только для ускорения обработки огромного потока информации в интересах соблюдения прав налогоплательщиков

Письмо МФ РФ от 25 октября 2018 г. N 03-01-11/76554 и от 29 декабря 2022 г. N 03-01-11/129299



Направления автоматизации

**Проведение
анкетирования**

**Проверка
аффилированности**

**Мониторинг
аффилированности**

**Пакетная проверка и
мониторинг связей**

Оценка коррупционных
рисков

Информационные
ресурсы (СПАРК, Контур-
Фокус, ИрбисАналитика и
т.д.)

Информационные
ресурсы (СПАРК, Контур-
Фокус, ИрбисАналитика и
т.д.)

Когда в программу
загружаются ИНН
сотрудников, в т.ч. бывших,
их близких родственников,
третьих лиц и ИНН
контрагентов и проверяется
наличие связей
В дальнейшем
осуществляется мониторинг

Оценка конфликта
интересов

Анализ социальных сетей
(ИАС Буратино)
DLP - системы

?????????

Замена бумажного
варианта на
автоматизированный
опросник

Выявление связей через
компания, близких
родственников, друзей

Изменение
аффилированности,
появление новых связей

Выявление аффилированности
и связи с новыми
контрагентами, с уволенными
сотрудниками и т.д.



Варианты отчетов оценки коррупционных рисков и конфликта интересов (aport-k.ru)

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАНДИДАТОВ

Оценка коррупционных рисков

1. Общая информация

Порядковый номер участника	2880
ФИО участника	Степ А В
Возраст	45
Пол	Женский
Образование	Высшее
Дата прохождения тестирования	2024-05-02 15:40:48
Вакансия	Маркетолог
Компетенции	Взаимодействие с представителями контрагентов, Клиентов Построение отчетности - ежедневная, ежемесячная, ежеквартальная Развитие продукта компании Исследование рынка Разработка стратегии продвижения продуктов Подготовка маркетинговых активностей
Время прохождения теста	15мин
Среднее время прохождения теста	10.44мин

2. Оценка критериев

Наименование критерия	Среднее значение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Коррупционные риски	1.34									9	

3. Описание критериев

Коррупционные риски Ниже среднего уровень коррупционных рисков

4. Вопросы, целесообразные для уточнения

Почему не смогли ответить на вопрос об _____.
 Почему затруднился с ответом на вопрос _____.
 Почему затруднился ответить на вопрос распространена _____.

5. Информация кандидата

Считает, что коррупция _____.
 Откажется от _____.
 Считает, что _____.
 Затруднился с _____.
 Считает, что если проблема _____.
 Информирование о коррупции _____.
 О факте коррупции _____.
 Считает, что для снижения коррупции _____.

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАНДИДАТОВ

Оценка конфликта интересов

1. Общая информация

Порядковый номер участника	592
ФИО участника	В И В
Возраст	45
Пол	Мужской
Образование	Высшее
Дата прохождения тестирования	2024-05-07 13:01:27
Вакансия	Руководитель подразделения
Компетенции	Подготовка документов, предложений по заключению сделок бюджетирование бизнес-процессов Взаимодействие с Клиентами, Контрагентами Работа с просроченной дебиторской задолженностью
Время прохождения теста	2мин
Среднее время прохождения теста	2.33мин

2. Оценка критериев

Наименование критерия	Среднее значение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Конфликт интересов	1.5									6	

3. Описание критериев

Конфликт интересов Низкий уровень рисков конфликта интересов

4. Вопросы, целесообразные для уточнения при собеседовании

Какая примерная стоимость _____.
 Имел ли личную, в т.ч. _____.
 Проинформирован ли _____.

5. Информация кандидата о себе

Не владеет _____.
 Не производил _____.
 Не является _____.
 Не раскрывал _____.
 Члены его семьи _____.
 Не известно _____.
 Оказывал _____.
 Не давал _____.
 Не продвигал _____.
 Не способствовал _____.
 Трудоустраивался _____.

6. Рекомендации

Целесообразно проверить информацию, полученную _____.



Антикоррупционные мероприятия

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения сотрудников, должностных лиц и представителей Общества
	Разработка и внедрение положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, декларации о конфликте интересов
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры сотрудников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования Общества сотрудниками, должностными лицами и представителями о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедуры информирования Общества сотрудниками, должностными лицами и представителями о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», «горячей линии» и т.п.)



Антикоррупционные мероприятия

Направление	Мероприятие
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования Общества сотрудниками и иными лицами о ставшей им известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «Обратной связи», «Сотрудники информируют», «Горячей линии» и т.п.)
	Введение процедур защиты сотрудников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Введение процедуры рассмотрения сообщений сотрудников и иных сигналов об известных или предполагаемых коррупционных правонарушениях и/или иных нарушениях Антикоррупционной политики, допущенных должностными лицами/работниками/представителями/ контрагентами Общества и иными лицами, взаимодействующими с Обществом, а также процедуры проведения внутренних проверок, информирования руководства Общества о результатах таких проверок и принятия по результатам таких проверок мер, направленных на усовершенствование предупреждения и противодействия коррупции в Обществе
	Заполнение декларации о конфликте интересов



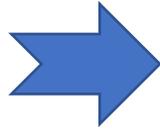
Антикоррупционные мероприятия

Направление	Мероприятие
Контрагентов: проверка и мониторинг изменения существенной информации	Документирование и реализация процедур по проверке контрагентов и иных лиц для предотвращения и/или выявления рисков вовлечения Общества в коррупционную деятельность
	Мониторинг изменения существенной информации, аффилированности и т.д.
Обучение и информирование работников	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции



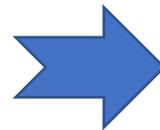
Профилактика коррупционных рисков и конфликта интересов

Организация «Горячей линии»



Безопасный и конфиденциальный информационный канал, предназначенный для предоставления сотрудниками Общества и иными третьими лицами, в том числе клиентами и контрагентами, информации о намерениях или фактах совершения коррупционных действий в отношении Общества и/или его работников, клиентов, контрагентов, позволяющий, в том числе передавать информацию анонимно

Оценка коррупционных рисков и конфликта интересов

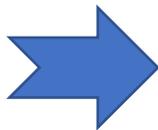


Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить для кандидатов при приеме на работу, для сотрудников при аттестации или назначении на вышестоящую должность
Оценка конфликта интересов проводится для сотрудников ежегодно, либо при назначении на вышестоящую должность. Опрос проводится либо off-лайн путем заполнения бумажных документов, либо on-лайн. Результаты опросов сверяются с информацией полученной в ходе проверочных мероприятий (аффилированность и т.д.)



Профилактика коррупционных рисков и конфликта интересов

**Антикоррупционные
меры в ходе
взаимодействия с
контрагентами**

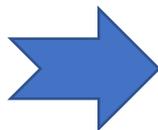


- ✓ Осуществлять проверку деловой репутации потенциальных контрагентов, их акционеров и бенефициарных владельцев в соответствии с установленным порядком, в том числе на предмет толерантности к коррупции, а также наличия нормативных актов и процедур в области противодействия коррупции
- ✓ Информировать потенциальных контрагентов о принципах и требованиях Общества в сфере противодействия коррупции, установленных в Антикоррупционной политике, в том числе посредством включения соответствующих антикоррупционных оговорок в заключаемые соглашения/договоры с указанными лицами, а также путем размещения информации на внешнем сайте Общества
- ✓ Принимать во внимание готовность потенциальных контрагентов соблюдать принципы и требования в сфере противодействия коррупции, а также оказывать взаимное содействие для предотвращения коррупционных правонарушений в своей деятельности

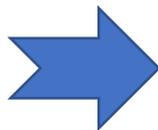


Профилактика коррупционных рисков и конфликта интересов

**Сообщения о найме
бывших
государственных и
муниципальных
служащих**



Конфликты интересов



В соответствии с законодательством Российской Федерации в случае заключения трудового договора (гражданско-правового договора) с гражданином, замещавшим определенные должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы подразделение, ответственное за оформление трудовых отношений, осуществляет уведомление работодателя/его представителя по последнему месту его службы

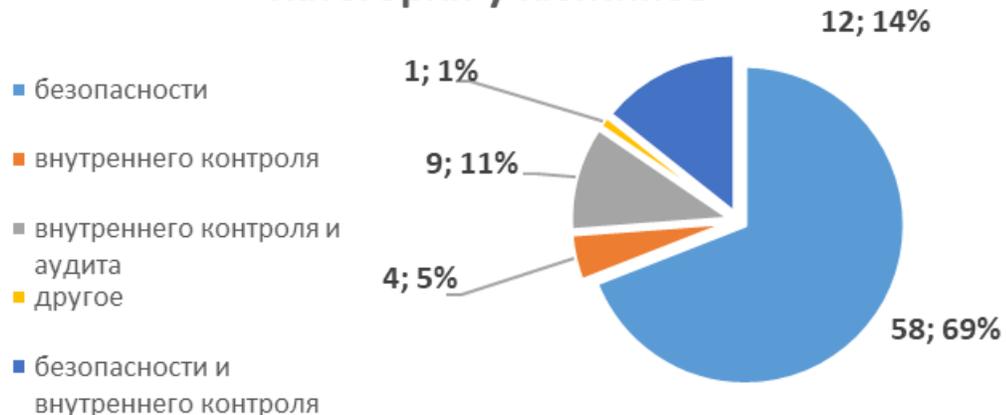


Результаты опроса

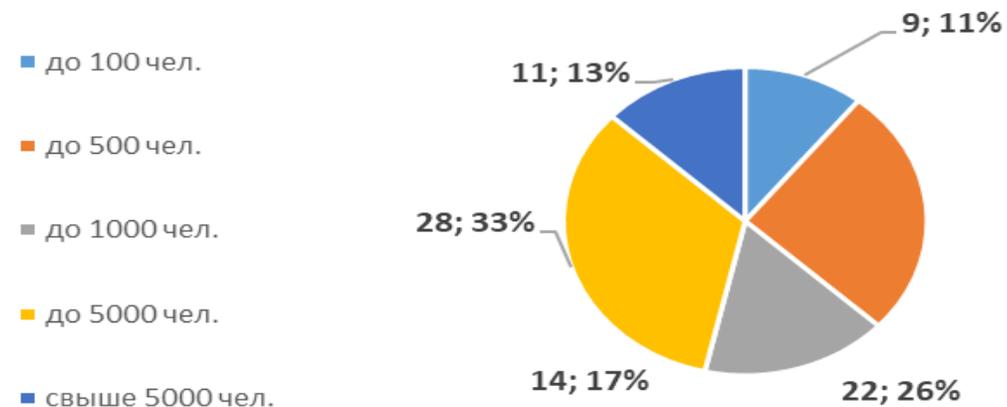
В опросе приняло участие 84 руководителей и специалистов.

Участники были представляли интересы компаний различного уровня бизнеса и количества сотрудников

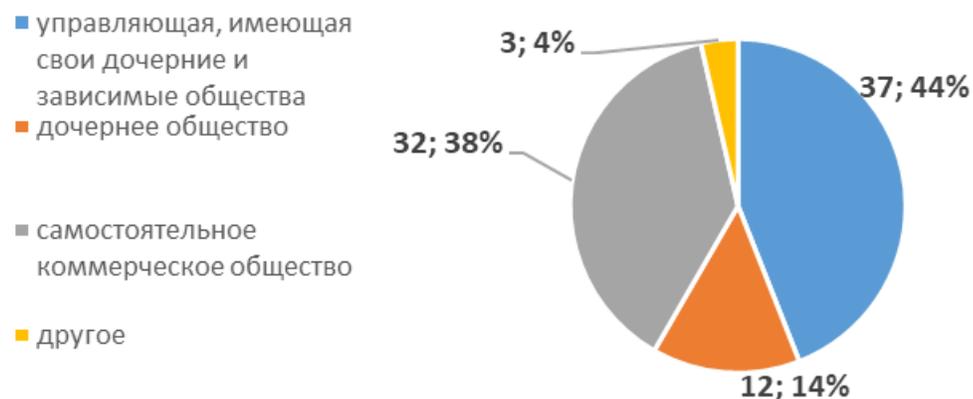
Категория участников



Численность компаний



Статус компаний





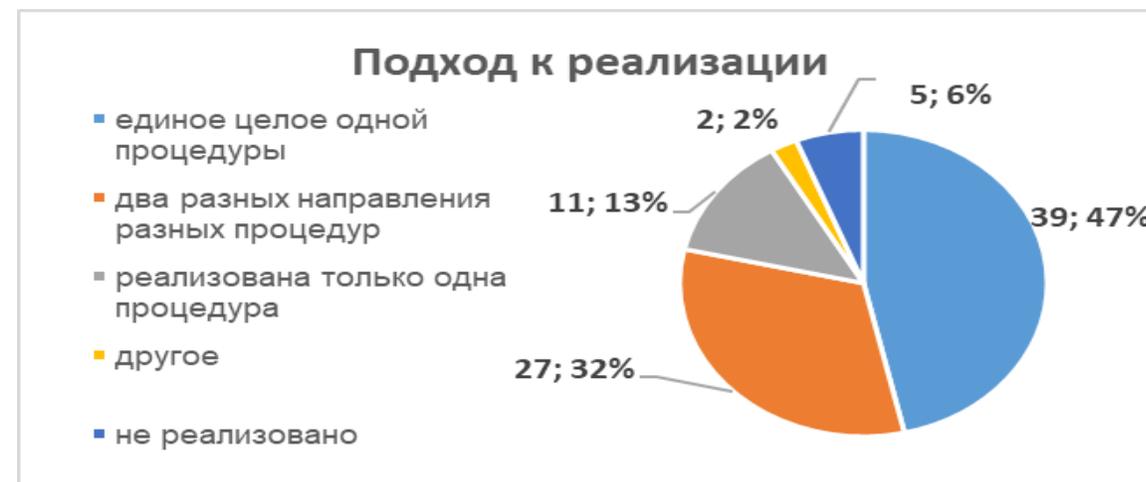
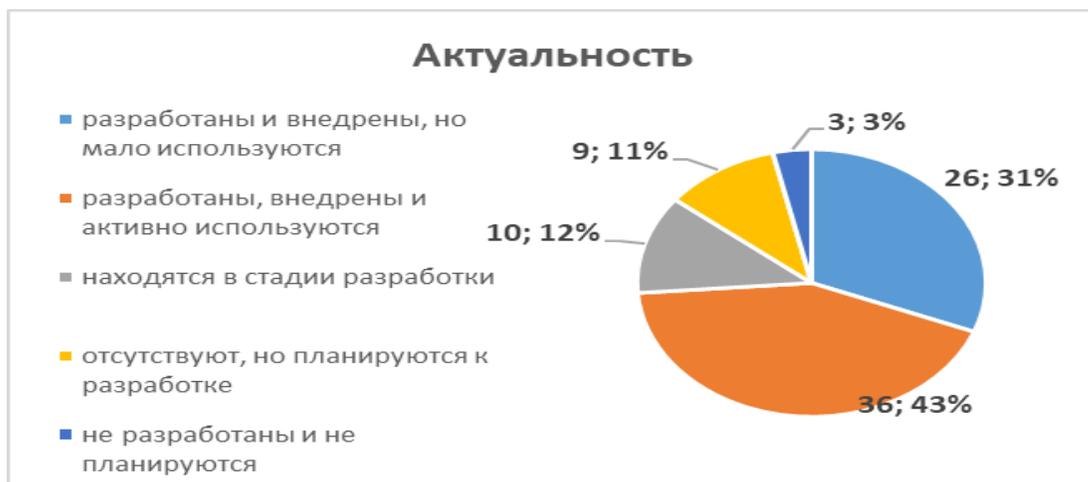
Результаты опроса

Разработаны нормативные документы и активно используют в 36 компаниях (42,9%).

НО в 26 компаниях (31%) документы разработаны, но мало используются.

В 39 компаниях (46,4%) случаях оценка КРИКИ представляет собой единое целое одной процедуры.

Тогда как у 32,1% это два разных направления разных процедур.





Результаты опроса

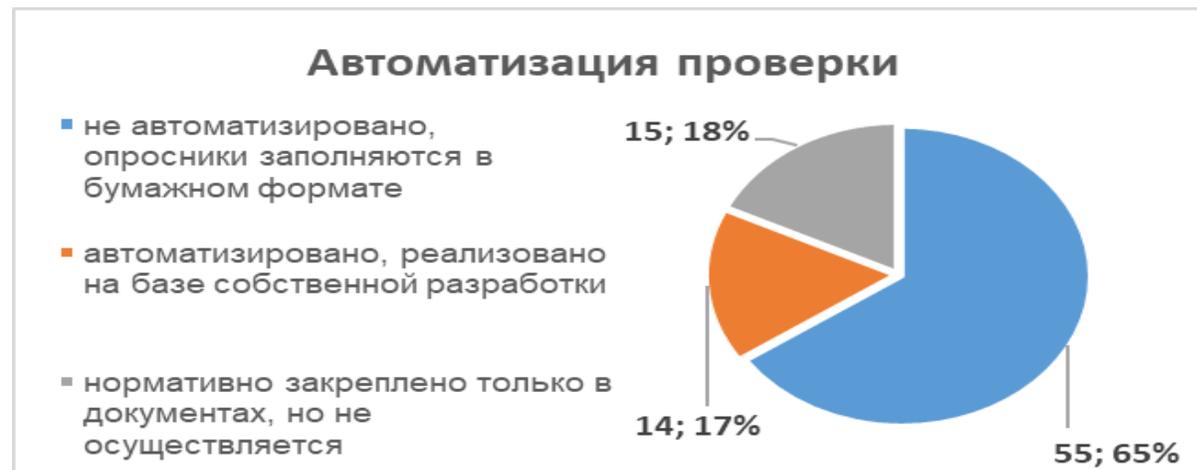
Оценка КРИКИ при приеме на работу и в период работы осуществляется в 55 компаниях (65,5%).

У 19% это реализуется только при приеме на работу.



В 65,5% компаний (55) процедура опроса не автоматизирована и осуществляется в ручном режиме на бумажных носителях.

У 16,7% (14 компаний) процедура оценки рисков и конфликта интересов автоматизирована на основе собственной разработке.



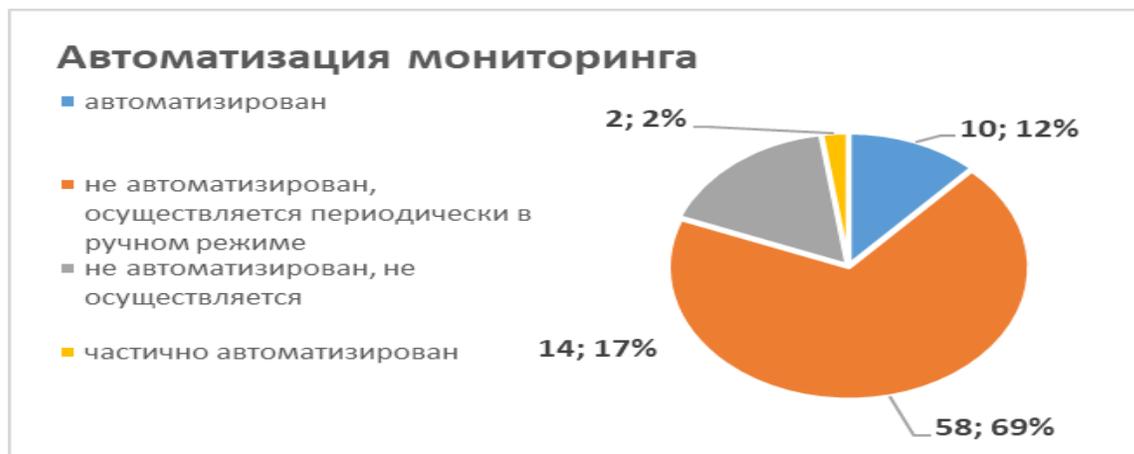


Результаты опроса

Мониторинг КРИКИ не автоматизирован и осуществляется в ручном режиме у 58 (69%) компаний.

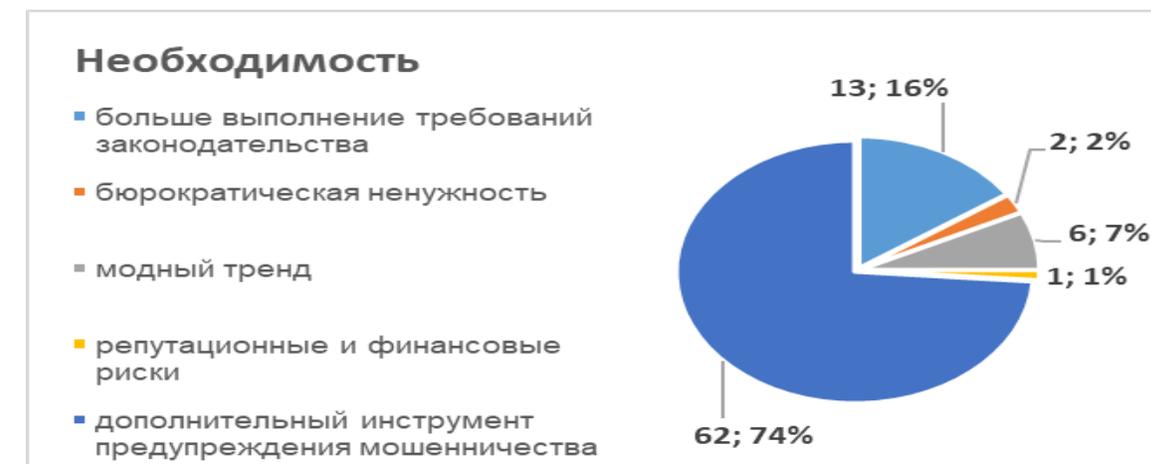
Данный процесс удалось автоматизировать в 10 компаниях (11,9%).

Не автоматизирован, не осуществляется в 14 компаниях (17%).



Оценка КРИКИ является дополнительным инструментом предупреждения мошенничества – согласились 74% опрошенных.

Тогда как 16% отметили, что это больше выполнение требований законодательства и бюрократическая ненужность.





Результаты опроса

Интересно, что 33% опрошенных отказались бы от текущей версии оценки КРИКИ в пользу повышения контрольных процедур или заменили бы более действенными инструментами.

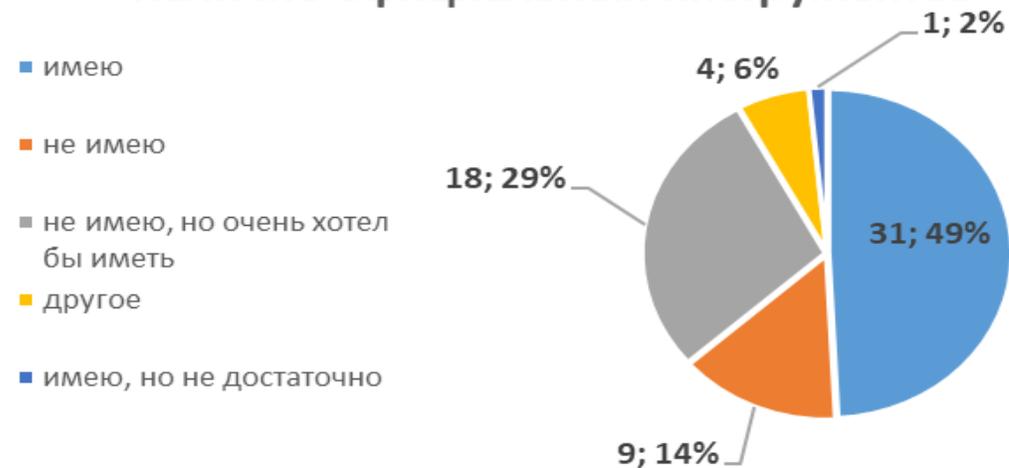
При этом 49% опрошенных имеют официальные инструменты, в т.ч. информационные базы, для оценки КРИКИ.

43% не имеют, но очень хотели бы с ними работать.

Отношение к необходимости



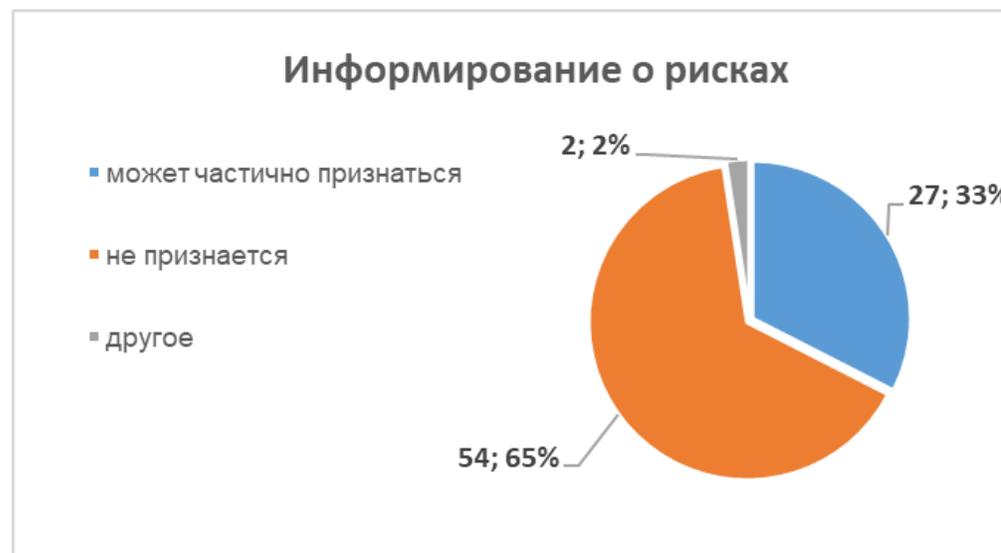
Наличие официальных инструментов





Результаты опроса

Вопрос	Ответ	Количество	Процент
Как Вы считаете, сотрудник, руководитель компании	Может честно признаться, что является субъектом коррупционных рисков или конфликта интересов	27	32,5%
	Не признается	54	65,1%
	Другое	2	2,4%





ВЫВОДЫ

- 1. Подразделения безопасности и внутреннего контроля должны занимать проактивную позицию по выявлению КРИКИ, не ожидая содействия со стороны их потенциальных носителей.**
- 2. Чтобы эффективно предупреждать КРИКИ необходимо использовать автоматизированные инструменты (он-лайн) в комплексе с интернет-ресурсами и актуальными локальными нормативными документами.**
- 3. Целесообразно информировать сотрудников компании о выявленных фактах коррупции, конфликта интересов и мерах наказания за их совершение, воздействия.**
- 4. Использовать метод кнута и пряника, как в части информирования о фактах коррупции, так и сокрытия о них.**
- 5. Полиграф, психологическое тестирование, оценка риск-факторов являются действенными дополнительными (к опросу) инструментами для выявления и предупреждения КРИКИ.**



СПАСИБО за внимание

Хобта Игорьъ

М.т. +7985 220-19-81

E-mail: antifrod1@gmail.com