

ОПРОС

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ
И ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

20
25

МОСКВА



Общие сведения об опросе

Опрос проводился в целях получения первичной информации о том, как российские организации подходят к выполнению требований ст. 13.3. ФЗ «О противодействии коррупции»: какие антикоррупционные инструменты внедряют и как применяют их на практике.

Для проведения опроса была разработана детальная анкета, содержащая 12 разделов и 70 базовых вопросов; для части вопросов предусматривались также дополнительные уточняющие вопросы, предлагаемые респондентам в зависимости от выбранных ответов – вместе с ними общее число вопросов составило 165.

Разделы анкеты	
1.	Общие вопросы
2.	Локальные акты
3.	Ответственные лица
4.	Оценка рисков
5.	Антикоррупционные стандарты
6.	Взаимодействие с контрагентами, закупки, корпоративные преобразования
7.	Сообщения о нарушениях и внутренние расследования
8.	Обучение, информирование, коллективные инициативы
9.	Мониторинг
10.	Привлечение к ответственности
11.	Деятельность за рубежом
12.	Финансовая отчетность

Опрос проводился в электронной форме и был полностью анонимным.

От респондентов требовалось ответить на все вопросы в первых пяти разделах и заполнить хотя бы один из разделов №6-№12. Эти требования выполнила 301 организация.

Подавляющее большинство респондентов – это организации государственного сектора: акционерные общества с участием государства и их подконтрольные организации, государственные корпорации (компании) и организации, входящие в их контур управления, организации, подведомственные федеральным и региональным государственным органам, а также органам местного самоуправления.

Большинство респондентов – это организации со штатной численностью работников от 250 человек.

При анализе результатов опроса важно учитывать, что он, вероятно, создает более благоприятную картину, чем есть в реальности. Объясняется это спецификой респондентов. Во-первых, в опросе принимали участие преимущественно государственные организации, а к ним законом, а также учредившими их органами и организациями зачастую предъявляются существенно более детальные требования в сфере противодействия коррупции, чем к организациям частного сектора. Во-вторых, многие из заполнивших анкету организаций являются подведомственными организациями государственных органов или дочерними организациями крупных компаний с государственным участием. Поэтому у них зачастую не было необходимости разрабатывать антикоррупционных документы самостоятельно, эту задачу решал учредитель. В-третьих, у средних и крупных организаций зачастую больше ресурсов для внедрения мер по противодействию коррупции, чем у небольших компаний.

Основные выводы

1. Меры противодействия коррупции реализуются почти во всех организациях, принявших участие в опросе. В подавляющем большинстве из них локальным нормативным актом утверждена *Антикоррупционная политика*, во многих организациях также приняты отдельные Положения по вопросам регулирования конфликта интересов, получения и дарения подарков.

В то же время есть целый ряд вопросов, важных для эффективного противодействия коррупции, которые существенно реже находят отражение в локальных нормативных актах. Это, в частности относится к таким важным элементам антикоррупционной инфраструктуры как оценка коррупционных рисков или взаимодействие с правоохранительными органами.

2. Большинство респондентов указали, что *оценка коррупционных рисков* в их организациях предусмотрена ЛНА и проводилась хотя бы один раз в течение последних 2 лет. В условиях, когда такая оценка даже не названа в числе возможных антикоррупционных мер в статье 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», это, безусловно, позитивный факт.

В то же время, доля организаций, в которых оценка коррупционных рисков за последние два года не проводилась ни разу, также весьма велика (41%). С этим показателем коррелирует отсутствие в 49% организаций реестра коррупционных рисков. Ещё больше доля организаций, в которых не утвержден отдельный порядок оценки коррупционных рисков (60%). Таким образом, в целом ряде случаев, когда такая оценка проводилась, это происходило без утверждения на уровне организации соответствующей процедуры.

3. В большинстве организаций в том или ином виде создана *управленческая инфраструктура* для координации противодействия коррупции: определены, во-первых, заместитель руководителя (70%), и, во-вторых, структурное подразделение или сотрудник (86%), на которых возложены функции по противодействию коррупции.

В то же время существенную обеспокоенность вызывает то, что уровень специализации на вопросах противодействия коррупции остаётся весьма низким. Профильные заместители руководителей по противодействию коррупции или комплаенсу есть лишь в 25% организаций. Подавляющее большинство подразделений и сотрудников, реализующих антикоррупционные функционал, делают это одновременно с решением других задач. В частности, распространённой является практика поручения задач в сфере противодействия коррупции кадровым службам и юридическим подразделениям. С учетом немногочисленности сотрудников, отвечающих за противодействие коррупции в большинстве организаций, это может приводить к тому, что антикоррупционным задачам не будет уделяться должного внимания.

4. *Регулированием конфликта интересов* так или иначе занимается большинство респондентов. В существенной части организаций (51%) введено чрезвычайно важное для выстраивания эффективной системы управления конфликтом интересом регулярное декларирование интересов. Этот позитивный факт заслуживает особого внимания с учётом того, что данный вид декларирования не является обязательным и до сих пор не введен в государственных органах. Ещё больше организаций ввели ситуативное декларирование конфликта интересов, обязательное для всех или для определенных категорий сотрудников (81%).

Вместе с тем значимая часть организаций до сих пор не используют регулярное и (или) ситуативное декларирование при регулировании конфликта интересов. На эти данные полезно обратить внимание, т.к. возможность эффективного регулирования конфликта интересов в условиях отсутствия хотя бы ситуативного уведомления вызывает большие сомнения.

5. Большинство организаций устанавливает для всех или для отдельных категорий своих работников различные *антикоррупционные ограничения и запреты*. Самыми распространёнными из них являются ограничения на получение подарков и знаков делового гостеприимства, чуть реже ограничивается совместная работа родственников и иная оплачиваемая деятельность, ещё реже участие в органах управления другими организациями и владение цennыми бумагами. Наиболее редким видом ограничений являются меры, касающиеся будущего трудоустройства, в частности обязанность уведомлять о переговорах с потенциальными работодателями.

За несоблюдение ограничений и запретов (а также правил регулирования конфликта интересов) предусмотрены дисциплинарные взыскания. Однако на практике меры ответственности почти не применяются. 87% респондентов за последние 3 года не ни разу не наказали ни одного работника за нарушение антикоррупционных стандартов.

6. *Проверка контрагентов* проводится почти всеми организациями. Однако она редко предполагает оценку аспектов, которые связаны с противодействием коррупции. Например, на наличие антикоррупционных политик и связи контрагента с государственными органами смотрят только 35% и 37% респондентов соответственно. Кроме того, такие проверки достаточно редко поручаются антикоррупционному подразделению (22% организаций).
7. *Антикоррупционные оговорки и санкции за нарушение контрагентом антикоррупционных положений* договора предусмотрены почти во всех организациях. Однако ни один из респондентов не применял их за последние 3 года. Этот факт заслуживает дальнейшего анализа. Причина может заключаться как в отсутствии коррупционных нарушений со стороны контрагентов, так и в нежелании применять соответствующие положения договоров в силу различных причин.
8. Механизмы, позволяющие работника информировать работодателя о замеченных или предполагаемых правонарушениях, в том или ином виде созданы большинством организаций. Однако отдельная процедура для *сообщения о коррупции* принята лишь у небольшого числа организаций (26%).

Большую обеспокоенность вызывает то, что более чем у трети организаций меры защиты заявителей не закреплены в ЛНА, а как минимум четверти еще и не применяются на практике. Этот факт заслуживает пристального внимания и дальнейшего изучения, т.к. отсутствие действенной системы защиты заявителей может свести на нет все усилия по созданию горячих линий и аналогичных механизмов.

9. Большинство организаций занимаются *регулярным обучением и консультированием* своих работников по вопросам противодействия коррупции. Вместе с тем есть ряд негативных моментов, заслуживающих дальнейшего углубленного анализа.

Во-первых, обучение обычно проводится для всех работников по единым программам, не учитывающим объем их полномочий и специфику выполняемых функций. Показательно, что из организаций, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, лишь ~14% проводят обучение по вопросам возможного применения к их сотрудникам зарубежного антикоррупционного законодательства.

Во-вторых, и обучение, и консультирование преимущественно осуществляются дистанционно, без личного взаимодействия работников с сотрудниками, отвечающими за противодействие коррупции. Например, в числе различных применяемых форм обучения чаще всего организации упоминали онлайн-курсы, а в числе различных форм консультирования рассылку и размещение на сайте информационных материалов. Один из важных недостатков дистанционного обучения и консультирования заключается в том, что оно далеко не всегда позволяет понять, действительно ли работники понимают предъявляемые к ним требования и умеют применять их к жизненным ситуациям.

В-третьих, более, чем в четверти организаций сотрудники, ответственные за противодействие коррупции не проходили антикоррупционное обучение ни разу в течение последних трех лет.

10. Несмотря на то, что в последнее время в ходе мероприятий, посвященных антикоррупционному комплаенсу, тема использования *информационных технологий* обсуждается всё более активно, из ответов респондентов не следует, что специализированное программное обеспечение получило широкое применение на практике.

Чаще всего информационные технологии используются при оценке контрагентов и при выявлении конфликта интересов. Но и здесь речь идет лишь в лучшем случае о половине организаций. Причем важно учитывать, что существенная часть из них входит в крупные холдинги, в которых у материнской организации есть возможность централизованно разрабатывать или закупать соответствующее программное обеспечение.

В других сферах, в том числе таких как оценка коррупционных рисков или мониторинг реализации антикоррупционных мер, специализированные программные продукты используются редко или почти не применяются.