



АНДРЕЙ ГЛЕБОВСКИЙ,

заведующий кафедрой экономической безопасности Учебного центра «Информзащита»



SHUTTERSTOCK.COM/EVERETT25

Использование обратной связи в антикоррупционной работе в свете требований международного стандарта ISO37001-2016

Актуальность подробного освещения деликатных вопросов выстраивания подсистемы обратной связи в общей системе противодействия коррупции в компании объясняется следующим. В учебном центре «Информзащита» мы на протяжении нескольких лет читаем курс, посвященный этой тематике. Прежде всего определимся, что же понимается под этим расплывчатым термином «обратная связь». Это такой специфический вид обмена информацией между работником компании и специализированным подразделением этой компании (как правило, службой безопасности), когда наш работник сообщает об известных ему фактах деструктивного поведения кого-либо из своих коллег или об иных угрозах активам компании. На языке «Закона об оперативно-розыскной деятельности» это называется агентурной информацией, но мы в нашем нынешнем статусе не являемся субъектами ОРД и потому этой терминологии избегаем. Тем не менее, сущность этого обмена информации понятна и нередко это понимание вызывает у некоторых слушателей волну возмущения: «Это стукачество, 1937 год! Вы насаждаете в коллективе «павликовморозовых»!» и т. д.

Но «праведный гнев» таких возбудимых слушателей обычно угасает, когда они получают информацию о том, что абсолютное большинство преступлений, совершенных в условиях неочевидности («висяки») раскрывается не интеллектом киношных следователей, а с помощью информации, полученной оперативными работниками от той же презираемой агентуры. Отрезвляюще действует и предложение ответить на такой риторический вопрос: Если бы в отношении Вашего ребенка было совершено гнусное преступление, Вы возражали бы против того, чтобы изобличению преступника способствовал презираемый Вами «стукач»-агент?»

Далее мы предлагаем слушателям, придя домой, достать второй экземпляр своего трудового договора, внимательно прочитать его раздел «Обязанности работника» и убедиться в том, что там воспроизведена ст. 21 ТК РФ, а именно: «незамедлительно сообщить работодателю... о возникновении ситуации, представляющей угрозу... сохранности имущества работодателя...». Это положение прямо распространяется на обязанность работника непосредственно участвовать в борьбе с корпоративным мошенничеством, а опосредованно – и в борьбе с корпоративной коррупцией, т. к. она тоже в конечном счете угрожает активам компании. И ведь наши коллеги, позиционирующие себя как противники «стукачества» расписались в том, что они ОБЯЗУЮТСЯ это делать! Что было бы, если бы они при приеме на работу отказались подписать этот трудовой договор? Правильно, их не приняли бы на работу. Ну, а раз назвался груздем – полезай в кузов!

Конечно, требования ТК РФ можно было бы считать «наследием сталинизма» и т. д. Но давайте заглянем в документ, разработанный в недрах «оплота демократии» Международной организацией по стандартизации (ISO), которую в любви к сталинизму никак заподозрить нельзя.

То, что в нашем обиходе принято называть «обратной связью», в международном стандарте именуется «информированием о подозрениях», что весьма точно отражает сущность об-

мена информацией между осведомленным сотрудником и представителями администрации компании. Эти процессы зафиксированы в статье 8.9 Стандарта.

«8.9 Информирование о подозрениях»

Организация должна внедрить процедуры, которые:

а) дают возможность персоналу сообщать службе обеспечения соблюдения антикоррупционных норм или соответствующим должностным лицам (либо непосредственно, либо через соответствующую третью сторону) о попытках, подозрениях или имевших место случаях взяточничества или любых нарушениях, а также слабостях в системе менеджмента противодействия коррупции;

б) за исключением случаев, когда это необходимо для продвижения расследования или определено законом, требуют, чтобы организация рассматривала сообщения в конфиденциальном порядке с тем, чтобы предотвратить идентификацию источника сообщения и иных причастных к сообщению лиц или же тех, кто упомянут в нем;

с) дают возможность анонимного информирования;

д) запрещают репрессивные меры и защищают от них персонал после того, как кто-то из добросовестных побуждений или обоснованной убежденности заявил о подозрении, связанном с попыткой дачи взятки, с имевшей место или предполагаемой дачей взятки или же нарушением политики противодействия коррупции или требований системы менеджмента противодействия коррупции;

е) обеспечивают возможность сотрудникам получать советы от соответствующих лиц как поступать, если они сталкиваются с проблемой или ситуацией, которые могут быть связаны с коррупцией;

ф) поощряют использование персоналом процедур информирования.

Организация должна гарантировать, что все сотрудники ознакомлены с процедурами информирования и имеют возможность их использовать, а также осведомлены о своих правах и мерах защиты, обеспечиваемых этими процедурами.

ПРИМЕЧАНИЕ 1

Эти процедуры могут быть теми же самыми или частью тех, что используются для информирования о другом роде проблемах (связанных, например, с безопасностью, злоупотреблением служебным положением, противоправными действиями или иными серьезными рисками).

То, что в нашем обиходе принято называть «обратной связью», в международном стандарте именуется «информированием о подозрениях»



Разберем содержание этой статьи ISO по составным частям. Во-первых, разработчики Стандарта указали, что перечисленные меры организация ДОЛЖНА вводить в свою практику. Следовательно, если мы хотим причислить себя к тем, кто ведет бизнес на уровне мировых антикоррупционных стандартов, то мы ОБЯЗАНЫ выполнить все требования Стандарта.

Пунктом «А» предусматривается предоставление персоналу возможности проинформировать антикоррупционное подразделение о возникших подозрениях в том, что «кое-кто у нас порой честно жить не хочет». То есть все сотрудники компании должны знать, что такое антикоррупционное подразделение существует, активно работает и готово принять любую информацию о возникших подозрениях или предложения о том, как эту антикоррупционную работу улучшить. Личный опыт автора свидетельствует о том, что такое информирование может осуществляться следующими способами:

- доведение соответствующей информации при проведении вводного инструктажа вновь принятых на работу сотрудников ключевых подразделений, в ходе которого представитель СБ разъясняет новичку неприемлемость совершения коррупционных действий и его прямую обязанность вносить посильный вклад в антикоррупционную работу;

- разъяснение того, что любой человек может ошибиться, в том числе и тот, кто проинформирует СБ о своих подозрениях, а впоследствии эти подозрения не подтвердятся. Ничего страшного в этом нет, в деле борьбы с коррупцией лучше перебдеть, чем недобдеть. Это положение прямо предусмотрено пунктом «Д» ст. 8.9 Стандарта;

- не каждый может выйти на «тропу борьбы с коррупцией с открытым забралом» и во всеулышание изобличать корпоративных коррупционеров. На это требуется немалое личное мужество, а в ряде случаев такое поведение и вовсе крайне нецелесо-

образно в целях борьбы с коррупцией. Поэтому люди должны знать, что для них имеется возможность анонимно проинформировать соответствующее подразделение о своих подозрениях. Это – наша прямая обязанность, предусмотренная п. «С» ISO 37001.

Разумеется, недостаточно один раз формально проинструктировать вновь принятого работника и считать, что задача выполнена, нам остается лишь «курить бамбук» и ждать, когда на нас хлынет поток полезной информации. Разъяснительная работа, имеющая своей целью формирование непримиримого отношения к фактам коррупции, должна вестись постоянно. Этому должны способствовать соответствующие инструктажи, которые особенно актуальны бывают на фоне резонансных коррупционных инцидентов (задержание сотрудниками ОЭБ и ПК нашего менеджера, результаты служебной проверки или выявленного конфликта интересов и т. д.).

На этом фоне особую актуальность приобретает требование Стандарта по обеспечению возможности «сотрудникам получать советы от соответствующих лиц как поступать, если они сталкиваются с проблемой или ситуацией, которые могут быть связаны с коррупцией» (п. «Е» Стандарта). Но в какой ситуации наш сотрудник придет к нам спросить совета? Для этого необходимо наличие нескольких условий:

- сотрудник в силу своего служебного положения или иной осведомленности должен иметь возможность наблюдать коррупционно-подозрительные бизнес-процессы;
- сотрудник должен обладать достаточным потенциалом корпоративной лояльности, который не позволит ему просто закрыть глаза на происходящее и придерживаться принципа «моя хата с краю»;
- сотрудник должен видеть в представителях службы безопасности не «цепных псов», а компетентных и высокопрофессиональных коллег, которым по силам разрешить непростые жизненные ситуации.

Только при соблюдении этих трех условий мы можем рассчитывать на проявление корпоративной активности в деле противодействия коррупции. Но соблюдение этих условий является социально-психологической базой для антикоррупционного сотрудничества нашего работника с администрацией. Для повышения эффективности этого сотрудничества и перевода его из разряда благих пожеланий в разряд юридически значимого закрепления должной модели антикоррупционного поведения, необходимо издание соответствующих локальных нормативно-правовых актов.

Нам представляется целесообразным закрепление в трудовом договоре обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

Статья 57 ТК РФ гласит, что «по соглашению сторон в трудовом договоре могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законо-

дательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права». Следовательно, если мы действительно собираемся противодействовать коррупции, то мы обязаны включить в трудовой договор некоторые положения, следующие из федерального законодательства.

Разумеется, формализм и шаблоны тут неуместны. Обязанности работников нашей компании в связи с предупреждением коррупционных проявлений и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников организации или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

Трансформируя на статью 21 ТК РФ требования Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», предлагаем включить в установленный трудовым договором перечень обязанностей работника следующий набор требований:

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

При условии закрепления блока антикоррупционных обязанностей работника в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий,

повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Но если все наши сотрудники готовы единым фронтом встать на борьбу с коррупцией, то почему тогда Стандарт в п. «В» ст. 8.9. предусматривает принятие определенных мер с тем, «чтобы предотвратить идентификацию источника сообщения и иных причастных к сообщению лиц»?

То есть давайте попробуем ответить на вопрос: к чему все эти «тайны мадридского двора»? Попытка бывших оперов «вспомнить молодость» и «поиграть в шпионов»? Но почему даже международный стандарт рекомендует выстраивать отношения с информатором на негласной основе?

Рассмотрим ситуацию. Работник коммерческого подразделения нашей компании, обуреваемый жадной наживы, договаривается с представителем контрагента о выплате ему отказа за лоббирование увеличенного срока отсрочки платежа.. Бдительный коллега это замечает и напрямую говорит об этом менеджеру-коррупционеру: «Ай-ай-ай! Как тебе не стыдно?». Что мы имеем в дальнейшем?

Несостоявшийся коррупционер, понимая, что его криминальные действия засвечены, имитирует раскаяние, объясняет произошедшее собственной некомпетентностью и делает вид, что прекращает переговоры. При этом он продумает более ухищренные свои действия, разоблачить которые будет уже гораздо сложнее. Кроме того, он получает крайне важную для себя информацию: кто из окружающих сотрудников для них наиболее опасен. Наш активист засветился, дальнейшие коррупционные действия будут проводиться вне зоны его возможного наблюдения.

ИТОГ: Откатчик повысил свою криминальную квалификацию, коррупционное действие все равно будет совершено, но уже более ухищренным способом, изболочить его стало гораздо сложнее. Кто от этого выиграл? Конечно же, наш коррупционер.



Другой вариант – исходная ситуация та же. Но алгоритм действий нашего информатора другой: он, не вызывая подозрений, наблюдает за действиями потенциального коррупционера, но сам при этом не предпринимает никаких непрофессиональных действий. О замеченном он сообщает сотруднику СБ и в дальнейшем действует по его указанию. В результате в отношении действий коррупционера собирается серьезная доказательственная база, отслеживаются все связи, выявляются все задействованные в коррупционной цепочке лица и в необходимый момент эта информация реализуется. Интересы компании не пострадали, коррупционный гнойник вскрыт и обеззаражен.

Необходимо помнить, что корпоративные коррупционеры действуют на высоком профессиональном уровне и противодействовать им тоже должны профессионалы, самодеятельность тут недопустима.

В ряде случаев, когда масштабы коррупционных действий велики,

жизнь и здоровье разоблаченного информатора могут подвергаться серьезной опасности. Нельзя забывать об этом. Уместно вспомнить напутствие Антуана де Сент-Экзюпери: «Мы в ответе за тех, кого приручили».

И хотя мы категорически возражаем против того, чтобы нашу работу с информаторами отождествляли с агентурной работой оперативных подразделений правоохранительных органов, но в русле обсуждения сегодняшней тематики нельзя не вспомнить фундаментальные основы организации взаимодействия между оперативным работником и его доверенным лицом, которые в более 100 лет назад разработал и внедрил в повседневную практику начальник Особого Департамента полиции Сергей Васильевич Зубатов. В своей работе «Пойди на уступки, чтобы не потерять все!», он изложил основные постулаты взаимоотношений между оперативным сотрудником и его агентом:

Вы, господа, должны смотреть на секретного сотрудника как на люби-

мую женщину, с которой находитесь в нелегальной связи. Берегите ее, как зеницу ока. Один неосторожный Ваш шаг, и Вы ее опозорите. Помните это, относитесь к этим людям так, как я Вам советую, и они поймут Вас, доверятся Вам и будут работать с Вами честно и самоотверженно».

Именно эти заветы С. В. Зубатова нашли свое нынешнее воплощение в ст. 8.9.ISO37001-2016.

И в заключение остановимся на содержании приложения № 1 к статье 8.9 Стандарта, в которой сказано: «Эти процедуры могут быть теми же самыми или частью тех, что используются для информирования о другого рода проблемах (связанных, например, с безопасностью, злоупотреблением служебным положением, противоправными действиями или иными серьезными рисками)».

Что здесь имеется в виду. Практика показывает, что по своим личностным и деловым качествам к реальному и эффективному негласному сотрудничеству способны порядка 10 % наших работников. Мы не можем позволить себе иметь отдельную сеть информаторов, работающих по линии корпоративного мошенничества, другую – по линии противодействия коррупции, третью – по линии защиты информации и т. д. Поэтому те люди, которых нам удалось вовлечь в выстроенную нами систему обратной связи, должны быть компетентны и по своим интеллектуальным возможностям способны к многофункциональной деятельности на nive защиты коренных интересов компании.

Безусловно, в данной статье невозможно отразить весь спектр специфических мероприятий, направленных на выстраивание антикоррупционной системы обратной связи, но в одном мы убедились: если мы не следуем тем направлениям антикоррупционной работы, которые предписаны международным антикоррупционным стандартом ISO 37001-2016, то говорить о какой-то реальности наших намерений искоренить откаты явно не приходится. ●