

ЕСТЬ РЕШЕНИЕ

Кадровые аспекты антикоррупционной работы в свете требований ISO 37001-2016

В предыдущем номере «Директора по безопасности» опубликована статья «Антикоррупционные возможности информационно-аналитических систем в свете требований стандарта ISO 37001-2015 «Системы менеджмента противодействия коррупции». В ней, рассматривая вопросы выявления возможной «криминальной» аффилированности наших сотрудников, мы в общих чертах затронули некоторые аспекты кадровой составляющей антикоррупционной деятельности компании. **НО ЭТО ТЕМА НАСТОЛЬКО ВАЖНА, ЧТО ТРЕБУЕТ БОЛЕЕ ПРИСТАЛЬНОГО ВНИМАНИЯ.**

Не нуждается в доказательствах тезис о том, что многоглавая и страшная гидра коррупции, о которой так модно стало говорить в последнее время, не существует сама по себе, а персонифицируется в наших с вами коллег – внешне порядочных, приятных в общении и вообще «хороших людей». И вот здесь происходит «разрыв шаблона»: вроде бы изначально все понятно – при приеме на работу проверь соискателя на предмет его потенциальной коррупционной активности, а затем в процессе его трудовой деятельности контролируй его работу по антикоррупционным критериям и проблема взяточничества (получения откатов) исчезнет сама собой.

И здесь возникает вполне закономерный вопрос: насколько мы готовы (психологически, организационно и технически) заниматься этой работой? Наглядный тому пример – выплес-

нувшаяся на страницы электронных СМИ дискуссия автора данной статьи с профессионалом – HR-экспертом, преподавателем социальной психологии, кандидатом психологических наук Мариной Ашеевой.

Вот что она писала: «Каждая компания, как и каждый человек, получает для себя ровно то, что ожидает... Если вы ожидаете от новых сотрудников сплошных каверз – вы их получите. Потому что они элементарно прочтут эту вашу установку, почувствуют ваше недоверие к ним. Поэтому все просто: либо вы берете тех, кому готовы доверять, и действительно им доверяете, ждете свершений и успехов, поощряете инициативы – и получаете именно это, несмотря на отдельные неудачи и издержки. Если же вы видите везде злоумышленников, то результат тоже предсказуем – потому что

к вам потянутся соискатели, готовые работать в условиях недоверия, менее щепетильные, для которых не так важны здоровые человеческие и профессиональные отношения».

<http://www.ht.ru/cms/talentpool/109995--vs-lr>

Из высказанной здесь точки зрения уважаемого эксперта следует, что деятельность антикоррупционных подразделений компании, не исключаящих того, что на работу в их компанию может стремиться трудоустроиться человек с коррупционными замыслами, определение перечня коррупционноремких должностей и установление контроля за лицами, эти должности занимающими – как минимум не этично, а как максимум – противозаконно. Давайте будем проявлять открытость, забудем про кадровые риски, будем доверять хорошим и светлым людям, которые работают с нами бок о бок, и все у нас будет прекрасно!



АНДРЕЙ ГЛЕБОВСКИЙ,

заведующий кафедрой экономической безопасности Учебного центра «Информзащита»

Вот так, ни убавить, ни прибавить. Невольно вспоминаются слова классика: «Узок круг этих революционеров. Страшно далеки они от народа» (В. И. Ленин «Памяти Герцена»).

Но давайте попробуем взглянуть на кадровые аспекты антикоррупционного менеджмента через призму критериев, содержащихся в сравнительно новом антикоррупционном документе – международном стандарте ISO 37001-2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции» (далее по тексту статьи – «Стандарт»).

Статья 7.2.2.2

«В отношении всех сотрудников, занимающих позиции, для которых риск ... оценивается как выше низкого, и всех сотрудников, осуществляющих функции обеспечения соблюдения антикоррупционных норм, организация должна внедрить процедуры, которые обеспечивают следующее:

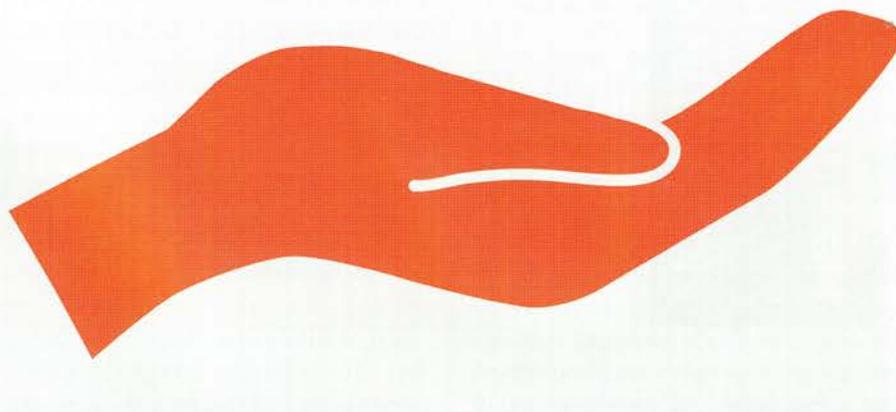
а) комплексная проверка кандидатов проводится до их принятия на работу, а проверка работающих сотрудников – до их перевода или продвижения, чтобы определить, насколько целесообразен прием на работу или изменение позиции и насколько обосновано предположение, что они будут выполнять требования политики противодействия коррупции и системы менеджмента противодействия коррупции;

б) система премирования, целевые показатели и иные стимулирующие элементы системы оплаты труда периодически пересматриваются, чтобы убедиться, что внедрены разумные защитные меры для того, чтобы они не поощряли взяточничества;

в) такой персонал, как высшее руководство и управляющий орган (если есть) заполняет декларацию через определенные периоды времени, продолжительность которых устанавливается исходя из выявленных коррупционных рисков, подтверждая свое следование политике противодействия коррупции».

Как мы видим, создатели Стандарта при формулировании перечня предпринимаемых компанией кадровых анти-

Комплексная проверка кандидатов проводится до их принятия на работу, а проверка работающих сотрудников – до их перевода или продвижения



коррупционных алгоритмов не используют терминов «Организация вправе...» или «Организация по своему усмотрению может...». Здесь используется юридическая конструкция «обязанности», т. е. если вы претендуете на то, чтобы заявлять о своем соответствии международным антикоррупционным требованиям, то будьте любезны, выполните рекомендуемые процедуры, которые подразумевают проверку соискателей и действующего персонала на «коррупционную вшивость». И заметьте, речь ведь идет не об уборщице тете Маше и слесаре дяде Пете. Ведь коррупционно-емкие должности занимают представители высшего и среднего управленческого звена! Повернется ли язык отнести представителей менеджмента той же (к примеру) госкорпорации «Росатом» к категории «затерроризированных безопасниками» сотрудников, которые готовы «работать в условиях недове-

рия, менее щепетильные, для которых не так важны здоровые человеческие и профессиональные отношения»? (знак копирайта М. Ашеева). Я бы не рискнул делать подобные заявления.

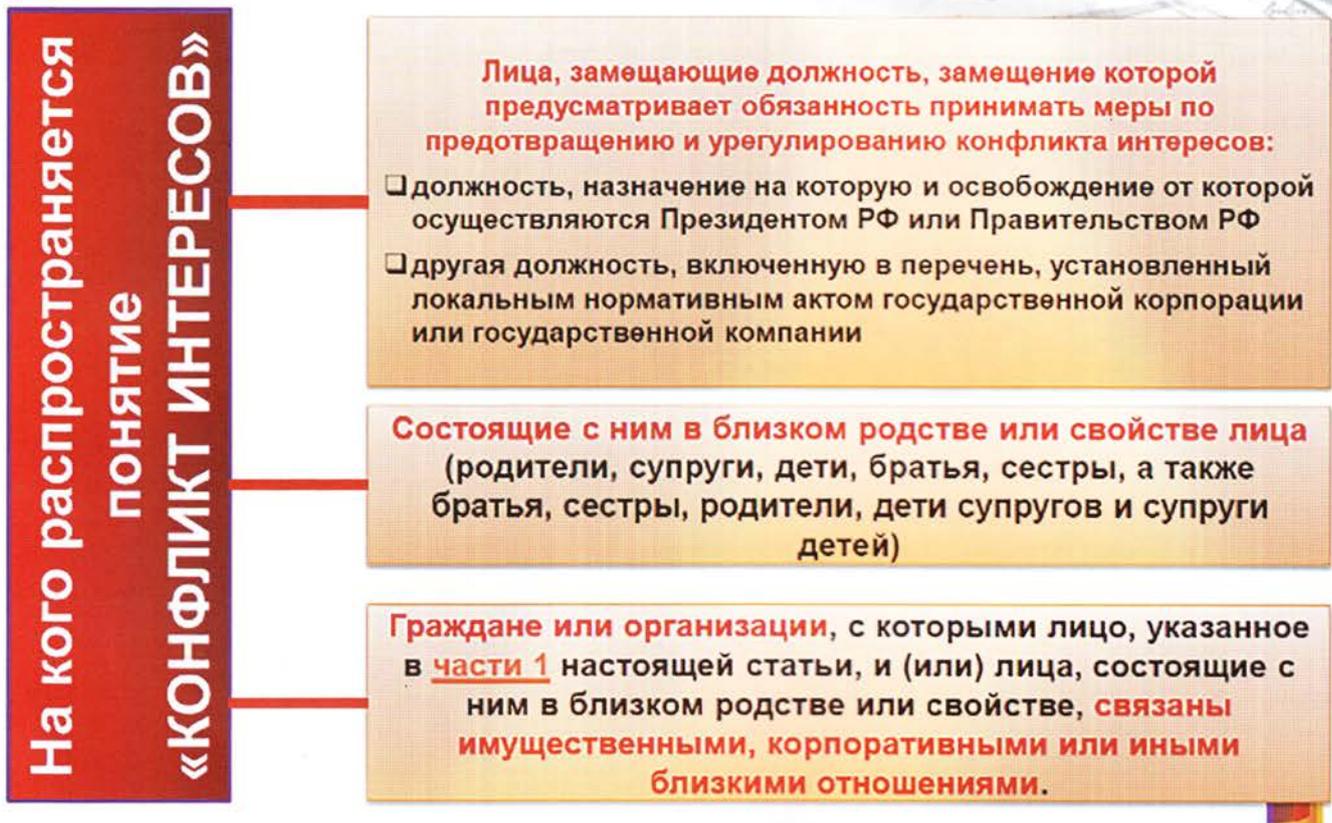
В предлагаемых разработчиками Стандарта рекомендациях приводится следующая методика проверки претендентов на замещение коррупционно-емких должностей.

А.8.1 Комплексная проверка персонала.

При проведении комплексной проверки лиц до их принятия на работу организация, в зависимости от предполагаемых функций этих лиц и связанных с ними коррупционных рисков, может предпринять следующие действия:

а) обсуждение политики противодействия коррупции организации с потенциальными сотрудниками при собеседовании и формирование представления относительно того,

Круг субъектов конфликта интересов



демонстрируют ли они понимание и принятие важности соответствия;

b) осуществление необходимых мер по проверке точности сведений, сообщенных потенциальными сотрудниками о своей квалификации;

c) осуществление необходимых мер для получения позитивных отзывов о потенциальных сотрудниках с предыдущих мест работы;

d) осуществление необходимых мер для установления, причастен ли потенциальный сотрудник к случаям взяточничества;

e) осуществление необходимых мер для проверки того, что организация не предлагает работу потенциальному сотруднику в качестве вознаграждения за то, что он необоснованно отдавал предпочтение этой организации на предыдущем месте работы;

f) гарантирование того, что целью предложения работы потенциальному сотруднику не является сокрытие

необоснованного режима благоприятствования организации;

g) осуществление необходимых мер для установления связей потенциального сотрудника с публичными должностными лицами.

То есть здесь определен широкий спектр информации, которую необходимо собрать о соискателе перед принятием решения о назначении его на соответствующую должность. Но не только этими сведениями ограничивается объем необходимой информации. К детализации этого тезиса мы вернемся чуть позже.

Далее нам следует остановиться на одном из краеугольных понятий Стандарта – крайне опасной в коррупционном плане ситуации конфликта интересов. Согласно определению, изложенному в ст. 3.28 Стандарта, «Конфликт интересов (conflict of interest) – ситуация, при которой деловые, финансовые, семейные, политические или личные интересы могли

бы влиять на решения персонала при выполнении им своих обязанностей в организации».

Аналогичная формулировка приведена и в ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273 «О противодействии коррупции»:

«Под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе понимается 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)».

Как такая ситуация может быть выявлена? Возможны только два пути:

● или топ-менеджер государственной компании сам уведомит компетентный

Может ли наш соискатель по своему усмотрению распоряжаться персональными данными хотя и близких ему людей, но все же самостоятельных субъектов персональных данных?

орган о возникновении подобной ситуации,

● или уполномоченный на то орган (согласно глоссарию Стандарта – «Служба обеспечения соблюдения антикоррупционных норм») выявит пресловутый конфликт интересов.

Если графически изобразить содержание ч. 2 ст. 10 ФЗ № 273 от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции», то мы получим следующую блок-схему (рис.1).

Если с содержанием первого блока все логично и понятно («назвался груздем – полезай в кузов»), то на информационном наполнении второго и третьего блока этой схемы следует остановиться подробнее. Здесь усматриваются две главных проблемы:

● как получить необходимую для соблюдения требований антикоррупционного законодательства информацию?

● каков должен быть объем этой информации?

Попробуем ответить на эти вопросы. Здесь мы вплотную подходим к необходимости выполнить ряд процедур, предусмотренных Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Необходимая нам информация относится к категории «персональных данных», которые мы собираемся определенным образом обрабатывать и потому здесь на первый план выступает обязанность получения согласия субъекта на обработку его персональных данных (ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ):

«Субъект персональных данных принимает решение о предоставлении его персональных данных и дает согласие на их обработку свободно, своей волей и в своем интересе. Согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, информированным и сознательным».

То есть мы предлагаем соискателю на должность (или действующему сотруднику компании) заполнить анкету принятого в нашей компании образца, в которой указать персональные данные его жены, тещи, совершеннолетних детей и т. д. Может ли наш соискатель по своему усмотрению распоряжаться персональными данными хотя и близких ему людей, но все же самостоятельных субъектов персональных данных? Ответ здесь однозначный – конечно же нет. На это прямо указывает ФЗ-152 и по тому же пути идет и практика его применения. Так, на сайте Управления Роскомнадзора по Саратовской области опубликована следующая информация о выявленных нарушениях в сфере обработки персональных данных:

«В Управлении образования администрации Новоузенского муниципального района Саратовской области выявлены нарушения в сфере обработки персональных данных:

б. В анкете сотрудника Управления содержатся поля с персональными данными родственников сотрудников. Оператор осуществляет обработку персональных данных родственников сотрудников без согласия родствен-

ников, что нарушает ч. 1 ст. 6 Закона. На момент проведения проверки документы, подтверждающие получение субъектами персональных данных (родственниками сотрудников) информации, предусмотренной ч. 3 ст. 18 Закона, не представлены».
<http://64.rkn.gov.ru/news/news15274.htm>

Что нам предпринять, чтобы соблюсти требования антикоррупционного законодательства и закона «О персональных данных»? Два возможных варианта решения лежат на поверхности:

● или мы предлагаем соискателю привести с собой всех своих родственников (свойственников), проводим с ними соответствующую разъяснительную работу, получаем письменное информированное согласие на обработку их персональных данных и далее собираем требуемый объем сведений;

● или мы предлагаем соискателю оформить от каждого из своих родственников (свойственников) доверенность на передачу их персональных данных и после этого обрабатываем информацию. К такой модели поведения нас обязывает ст. 9 Федерального закона №152-ФЗ: «В случае получения согласия на обработку персональных данных от представителя субъекта персональных данных полномочия данного представителя на дачу согласия от имени субъекта персональных данных проверяются оператором».

То есть, если мы выстраиваем взаимоотношения с нашим соискателем по второму предложенному варианту,



Проверка нотариальной доверенности с помощью СПАРКа



то уже на нас возлагается обязанность удостовериться, что такое согласие субъектом персональных данных действительно было дано. Каким образом мы удостоверимся в этом – вопрос нашей смекалки. Вопрос в том, сможем ли мы убедить проверяющего из Роскомнадзора в том, что мы такую проверку доверенности проводили? В случае представления субъектом персональных данных доверенности в простой письменной форме это может быть проблематично. Вопрос об аутентичности имеющейся доверенности отпадет сам собой, если выданная субъектом персональных данных доверенность заверена нотариально.

В этом случае, чтобы проверить документ, нам необходимо подключиться к информационно-аналитической системе «СПАРК», зайти в меню «Сер-

вис» и выбрать пункт «Проверка нотариальных действий».

В появившемся окне необходимо заполнить: тип документа, номер в реестре, дата выдачи, ФИО нотариуса или его ВРИО, серия и номер бланка документа. После загрузки данных система автоматически выдаст результат по проверке с образцом подписи и печати нотариуса (при наличии в информационной системе ФНП). Отчет по проверке нотариального документа можно выгрузить в формате PDF для печати, а вся история запросов хранится в личном кабинете пользователя СПАРК.

Зачастую от слушателей учебного центра «Информзащита» поступают вполне резонные возражения: не слишком ли мы усложняем процесс? Можно ли действовать как-то проще?

Ответ прост: вы можете действовать так, как считаете целесообразным, но при выборе других вариантов получения персональных данных широкого круга субъектов вы рискуете нарушить требования закона и понести соответствующее наказание. Предложенный нами алгоритм сводит риск трактовки ваших действий как незаконных до минимума. Да и если вдуматься, не так уж много в наших компаниях сотрудников, родственные связи которых требуется изучать. Безусловно, на первоначальном этапе предстоит проделать значительный объем работы, но на последующих (контрольных) этапах будет значительно легче.

Итак, мы определились, каким образом на законных основаниях получить персональные данные очерченного антикоррупционным законодательством



SHUTTERSTOCK.COM/LOVART

Вполне закономерен вопрос: какая информация не будет избыточной? Ведь мы не заинтересованы в том, чтобы затрачивать усилия на поиск и обработку той информации, которая в конечном счете окажется бесполезной

круга лиц. Но тут же возникает другая упомянутая нами проблема: а каков объем информации, необходимой для выполнения требований Стандарта и Федерального закона «О противодействии коррупции»?

Нередко слушатели антикоррупционных курсов учебного центра «Информзащита» жалуются на то, что контрольные органы на местах (особенно территориальные органы Государственной инспекции по труду) рассматривают информацию о родственниках (свойственниках) сотрудников как избыточную, т. к. это не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Для ответа на вопрос, кто же в данной ситуации прав, нам необходимо обратиться к науке «Теория государства и права», в которой данная коллизия рассматривается как конкуренция общей и частной (специальной) норм права. В нашем случае общей нормой права будет Трудовой кодекс РФ, который регламентирует весь спектр взаимоотношений между работником и работодателем. Закон «О противодействии коррупции» является специальной нормой, которая регламентирует правоотношения работодателя с определенным кругом работников и в строго обозначенной антикоррупционной сфере.

По общему правилу в подобной ситуации должна применяться специальная (частная) норма права. Таким образом, претензии со стороны контролирующих органов по поводу избыточности информации, собираемой о родственниках должностного лица компании, являются необоснованными, т. к. противоречат требованиям Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Теперь нам следует определиться с объемом получаемой информации. Вполне закономерен вопрос: какая информация не будет избыточной? Ведь мы не заинтересованы в том, чтобы затрачивать усилия на поиск и обработку той информации, которая в конечном счете окажется бесполезной. Представляется, что информация должна соответствовать следующим критериям:

- быть достаточной, чтобы с ее помощью мы могли выполнить антикоррупционные задачи, поставленные Стандартом и ФЗ-273.
- быть доступной для нас, т. е. мы можем получить и проверить ее легитимными методами, не прибегая к различным ухищрениям, напоминающим методы оперативно-розыскной деятельности (наружное наблюдение, прослушивание телефонных переговоров, оперативная установка и т. д.)

Если мы используем информационно-аналитические системы (о чем подробно говорилось в предыдущей статье), то нам необходим минимум информации о контролируемом лице:

- его фамилия, имя, отчество;
- дата и место рождения;
- ИНН.

Впрочем, оговорка «если» в данном случае может быть излишней. Если мы не используем возможности информационно-аналитических систем, мы вообще лишены возможности надлежащим образом выполнить требования антикоррупционного законодательства.

Но это тот минимум информации, который нам необходим для контроля за возможным возникновением конфликта интересов. В то же время нам может быть интересно, насколько искренен наш соискатель (действующий сотрудник) при предоставлении нам соответствующей информации. Поэтому мы можем внести в анкету графы, в которых сотруднику будет предложено указать, в каких сферах бизнеса работают его родственники, в каких компаниях они являются учредителями или директорами и т. д. Используя возможности информационно-аналитических систем, мы можем перепроверить сообщенную сотрудником информацию, выявить какие-то

Конкуренция правовых норм (экскурс в «Теорию государства и права»)



несовпадения и выяснить причины, по которым он не довел до нас ту или иную информацию.

У этой медали есть и другая сторона. Сам собой напрашивается вопрос: хорошо, мы сможем проверить бизнес-активность родственников и собственников нашего сотрудника. Но где гарантии, что он предоставил нам исчерпывающую информацию о своем «генеалогическом древе»? Данные о жене мы можем получить из штампа о регистрации брака в паспорте соискателя. Но где получить информацию об его теще, сестре жены и других родственниках, если сотрудник не счел нужным нас проинформировать об их существовании?

И здесь антикоррупционная служба неизбежно сталкивается с целым рядом проблем. Кроме того, согласно требований части 2 ст. 10 Федерально-

Можем ли мы включить в анкету соискателя пункт: «Перечислите всех Ваших одноклассников, однополчан, друзей, бывших сослуживцев, любовниц и иных лиц, с которыми Вы связаны близкими отношениями?»

го закона «О противодействии коррупции», в целях предотвращения ситуации конфликта интересов мы обязаны собирать информацию не только о

родственников и собственников нашего работника, но также и о весьма своеобразной категории лиц, которые связаны с нашим контролируемым

сотрудником или с его родней «имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями».

Можем ли мы включить в анкету соискателя пункт «Перечислите всех Ваших одноклассников, однополчан, друзей, бывших сослуживцев, любовниц (любовников) и иных лиц, с которыми Вы связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями»? Проверяющего из Роскомнадзора или Госинспекции по труду от лицемерия такой анкеты неизбежно хватит инфаркт на месте.

Но «закон суров, но это ЗАКОН» и его требования нужно выполнять. Как это сделать? К сожалению, рамки данной статьи не позволяют раскрыть эту сложнейшую тему. Но, если читатели проявят интерес, можно будет поделиться своими соображениями и некоторыми практическими наработками в этой области.

Получая он нашего соискателя (сотрудника) перечисленную выше информацию и разъясняя ему, что эта информация будет в дальнейшем использована для контроля его коррупционной активности, мы тем самым говорим ему, что не исключаем подобных действий с его стороны и в случае возникновения криминальных ситуаций намерены жестко их пресекать и наказывать виновных. Если кандидат не готов работать в таких условиях, мы рекомендуем ему поискать другое место работы. Насколько гуманно по отношению к потенциальному работнику?

По мнению некоторых прекрасных экспертов, такая наша позиция совершенно недопустима. «Если вы ожидаете от новых сотрудников сплошных каверз – вы их получите. Поэтому что они элементарно прочтут эту вашу установку, почувствуют ваше недоверие к ним» (знак копирайта М. Ашеева).

<http://www.ht.ru/cms/talentpool/109995--vs-lr>

Должна ли нас пугать возможность такой эмоциональной реакции со стороны работника? Не думаю. Наоборот, пусть соискатели изначально «прочтут эту нашу установку», которая может

быть четко прописана в антикоррупционной оговорке в трудовом договоре, поймут, что откатчикам и взяточникам в нашей компании не место и, если такие замыслы у них изначально присутствовали, заберут свое заявление о приеме на работу и подброду покинут нашу компанию. В этом случае нами выполнена задача антикоррупционной превенции, что можно считать положительным результатом работы.

Об этом же четко и недвусмысленно говорится в рассматриваемом нами Стандарте (см. раздел 5 Лидерство, подраздел 5.1 Лидерство и обязательство, ст. 5.1.2 Высшее руководство)

«Высшее руководство должно продемонстрировать лидерство и обязательство в отношении системы менеджмента противодействия коррупции посредством:

a) обеспечения того, что система менеджмента противодействия коррупции, включая политику и цели, разработана, внедрена, управляется и пересматривается для соответствующей реакции на коррупционные риски организации;

d) информирования об политике противодействия коррупции как внутри организации, так и за ее пределами;

e) донесения внутри организации значимости результативного менеджмента противодействия коррупции и соответствия требованиям системы менеджмента противодействия коррупции;

g) нацеливания персонала на то и поддержки в том, чтобы вносить вклад в результативность системы менеджмента противодействия коррупции;

h) распространения в рамках организации культуры неприятия коррупции».

Таким образом, правильная реализация в практической антикоррупционной деятельности кадровых аспектов международного стандарта ISO 37001:2016 и федерального антикоррупционного законодательства позволит Вашей компании существенно минимизировать коррупционные риски. ●

Требования стандарта ISO 37001:2016

Данный документ устанавливает требования и дает рекомендации для создания, внедрения, поддержания, анализа и совершенствования антикоррупционной системы управления. Системы могут быть автономными или могут быть интегрированы в общую систему управления.

В данном документе рассматриваются следующие виды коррупции применительно к деятельности организации:

- взяточничество в государственных, частных и некоммерческих секторах;
- взяточничество организацией поставщиков;
- подкуп сотрудников организации;
- подкуп деловых партнеров организации;
- прямой и не прямой подкуп (например, взятку предлагать или принимать через/или третьей стороной).

Стандарт ISO 37001:2016 построен на основе применения процессной модели управления стандартов ISO серии 9000 и включает в себя следующие разделы:

- Область применения
- Нормативные ссылки
- Термины и определения
- Контекст организации
- Лидерство
- Планирование
- Поддержка
- Выполнение
- Оценка деятельности
- Улучшения

Применение системы антикоррупционного менеджмента направлена на сокращение риска и его последствий связанных с взяточничеством и другими проявлениями коррупции в рассматриваемой организации.