

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ



Противодействие коррупции в трудовых отношениях

О фактах коррупции на рабочих местах периодически сообщает то одно, то другое СМИ. В громких уголовных делах фигурируют и крупные корпорации, и мелкие коммерческие структуры. Участниками коррупционных схем становятся как обычные работники, так и чиновники от мелкого звена до руководящего состава различных организаций, министерств и ведомств.

Коррупционным проявлениям может быть подвержен любой человек, государственный или муниципальный служащий, наделенный определенной властью над распределением каких-либо, не принадлежащих ему ресурсов по-своему усмотрению¹.

Существует множество форм (проявлений) коррупции: взяточничество, фаворитизм, nepотизм (кумовство), протекционизм, лоббизм, незаконное распределение и перераспределение общественных ресурсов и фондов, незаконное присвоение общественных ресурсов в личных целях, незаконная приватизация, вымогательство, предоставление льготных кредитов, заказов, пресловутый “блат” (использование личных контактов для получения доступа к общественным ресурсам – товарам, услугам, источникам доходов, привилегиям, оказание различных услуг родственникам, друзьям, знакомым) и др. Такое понимание коррупции позволяет включать в число коррупционных правонарушений получение выгоды в связи с занимаемой должностью не только в результате получения взяток, но и хищения с использованием служебного положения.

В настоящее время все больше организаций активно вкладываются в создание систем противодействия коррупции на рабочих местах, включающих взаимную деятельность всех подразделений компании. Для достижения результата полезным может стать также установление доверительных отношений между руководством, профсоюзом и сотрудниками компании.

К сожалению, не существует единых стандартов построения системы антикоррупционных мер в организации. Вместе с тем можно выделить ряд ключевых инструментов, которые организациям рекомендуется внедрять в целях эффективного предупреждения коррупции: внедрение антикоррупционной политики в организации, закрепление антикоррупционных мер в коллективных договорах.

Несомненно, систематическое внедрение в организации антикоррупционных мер связано с определенными расходами, однако указанная работа в среднесрочной и долгосрочной перспективе может принести ряд значимых

1 – Пособие для лиц, сообщивших о коррупции. Центр Солидарности 2021г.

преимуществ. В частности, приверженность организации закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствует укреплению ее репутации среди других компаний и клиентов. Отказ от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции также способствуют добросовестному поведению ее сотрудников по отношению друг к другу и к самой организации. И наоборот – лояльное отношение организации к незаконному и неэтичному поведению в отношении деловых партнеров может привести к появлению у сотрудников ощущения, что такое поведение приемлемо и в отношении своего работодателя и коллег.

Деятельность по предупреждению коррупции в организации должна носить системный и последовательный характер. Для этого рекомендуется, прежде всего, разработать и принять антикоррупционную политику организации. Содержание антикоррупционной политики конкретной организации определяется особенностями деятельности организации.

При этом антикоррупционную политику целесообразно изложить в доступной форме и обеспечить ее доведение до работников и контрагентов организации, в том числе посредством размещения на официальном сайте организации.

Антикоррупционная политика организации — это локальный нормативный акт, в котором декларируется система мер, направленных на профилактику коррупционных явлений, борьбу со взяточничеством, минимизацию и ликвидацию последствий таких правонарушений.

При разработке антикоррупционной политики организации необходимо учитывать форму собственности, организационно-правовую форму, отраслевую принадлежность, размер, структуру, географию деятельности, модель управления, специфику внутренних операций организации и иные особенности.

Разработчиком антикоррупционной политики организации могут выступать профсоюз, как представитель работников, сами работники или структурное подразделение организации, на которых планируется возложить функции по предупреждению коррупции.

В антикоррупционной политике организации могут быть отражены²:

- общее положение;
- цели и задачи антикоррупционной политики;
- используемые понятия и определения;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
- обязанности руководителей, профсоюза и работников, связанные с предупреждением коррупции;

2 - Меры по предупреждению коррупции в организациях. Москва 2019г

- перечень реализуемых антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);
- ответственность руководителей, работников за несоблюдение положений антикоррупционной политики;
- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

При этом необходимые детализированные процедуры применения отдельных антикоррупционных инструментов (методика оценки коррупционных рисков, порядок регулирования конфликта интересов, стандарты и кодексы поведения и т.д.) могут быть включены в антикоррупционную политику организации в качестве приложений либо быть утверждены в форме отдельных локальных нормативных актов.

Антикоррупционную политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения коррупции, рекомендуется утверждать локальными нормативными актами, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

Принятие антикоррупционной политики организации должно сопровождаться информированием работников об установленных ею подходах к противодействию коррупции и разъяснением важности их соблюдения. Всех работников организации рекомендуется ознакомить с антикоррупционной политикой под роспись.

Образец положения антикоррупционной политики организации

1. Общее положение

1.1 Антикоррупционная политика «_____» (далее – Организация) разработана в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, Законом Кыргызской Республики «О противодействии коррупции» (от 8 августа 2012 года № 153), Уставом организации, Кодексом этики и служебного поведения работников, коллективным договором Организации.

1.2 Антикоррупционная политика Организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Организации.

2. Цели и задачи антикоррупционной политики

2.1 Основными целями Антикоррупционной политики Организации являются:

- предупреждение коррупции в Организации;
- обеспечение неотвратимости наказания за коррупционные проявления;
- формирование антикоррупционного сознания у работников и руководства Организации.

2.2 Основные задачи Антикоррупционной политики Организации:

- формирование у руководства и работников единообразного понимания позиции Организации о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- установление обязанности руководству и работникам Организации знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства, требования настоящей политики;
- минимизация риска вовлечения руководства и работников Организации в коррупционную деятельность;
- обеспечение ответственности руководства и работников за коррупционные проявления;
- мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных мер (стандартов, процедур и т.п.).

3. Используемые понятия и определения

3.1 Коррупция - умышленные деяния, состоящие в создании противоправной устойчивой связи одного или нескольких должностных лиц, обладающих властными полномочиями, с отдельными лицами или группировками в целях незаконного получения материальных, любых иных благ и преимуществ, а также предоставление ими этих благ и преимуществ физическим и юридическим лицам, создающие угрозу интересам общества или государства (Статья 1 Закона Кыргызской Республики «О противодействии коррупции» (от 8 августа 2012 года N 153)).

3.2 Признаки коррупционного преступления³:

1. незаконный (противоправный) характер получаемых должностным лицом преимуществ (имущества, услуг или льгот);
2. использование своего служебного положения вопреки интересам государственной службы;
3. наличие у субъекта, совершившего коррупционное преступление, при-

3 - Пособие для лиц, сообщивших о коррупции. Центр Солидарности 2021г.

знаков должностного лица;

4. наличие у виновного умысла (прямого или косвенного) на причинение ущерба законной деятельности государственного или общественного аппарата, авторитету государственной службы.

3.3 Конфликт интересов - конфликт между общественно-правовыми обязанностями и личными (частными) интересами лиц, при котором их личные (частные) интересы влияют или могут повлиять на выполнение ими должностных обязанностей, что приводит или может привести к нарушению прав и интересов граждан, организаций или государства. Конфликт интересов может быть потенциальным, реальным и произошедшим (Закон Кыргызской Республики от 12 декабря 2017 года № 206 (11) «О конфликте интересов»).

3.4 Личный (частный) интерес (заинтересованность) - материальная и/или иная выгода, в том числе преимущество, которые стремится получить лицо для себя и/или близких лиц в результате выполнения своих должностных обязанностей (Закон Кыргызской Республики от 12 декабря 2017 года № 206 (11) «О конфликте интересов»).

3.5 Получение взятки - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом международной организации лично или через посредника взятки за действия (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, которые входят в служебные полномочия должностного лица либо которым оно в силу должностного положения может способствовать (УК КР Статья 325).

Примечание. Под взяткой в статьях 325-328 и 343 УК КР понимаются деньги, ценные бумаги, иное имущество или выгоды имущественного характера, предоставляемые либо получаемые за действия (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц.

3.6 Вымогательство взятки⁴ – это вымогательство должностным лицом лично или через посредников взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества или выгод имущественного или неимущественного характера для самого должностного лица или иного физического или юридического лица с тем, чтобы это должностное лицо совершило какое-либо действие или бездействие при выполнении своих должностных обязанностей в интересах дающего, нарушающего его законные права, а равно создание таких условий, которые вынуждают дать взятку с целью предотвращения наступления вредных последствий. Вымогательство взятки может осуществляться как в виде прямого требования, так и косвенным образом.

3.7 Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное оказание ему услуг иму-

4 - Социальный Фонд Кыргызской Республики «Памятка по противодействию коррупции»

щественного характера за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебного положения (УК КР Статья 237).

3.8 Злоупотребление полномочиями в коммерческой или иной организации - использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод либо преимуществ для себя или других лиц, или организаций либо нанесения вреда другим лицам или организациям, если это причинило умышленно или по неосторожности значительный вред (УК КР Статья 233).

3.9 Нарушение порядка проведения публичных торгов, аукционов или тендеров - умышленное или неосторожное нарушение порядка проведения публичных торгов, аукциона или тендера, а равно заключение заведомо невыгодного контракта, причинившие собственнику имущества, организатору торгов или аукциона, покупателю или иному хозяйствующему субъекту ущерб в крупном размере (УК КР Статья 234).

3.10 Злоупотребление должностным положением - использование должностным лицом своего служебного положения вопреки интересам службы, причинившее умышленно либо по неосторожности значительный вред. То же деяние, совершенное с целью извлечения выгод и преимуществ для себя либо других лиц или из иной личной заинтересованности (УК КР Статья 320).

4. Недопустимые действия в отношении лиц, сообщивших о коррупции

В данном разделе приведены виды воздействия, которые недопустимы в отношении лиц, сообщивших о коррупции. Эти и другие действия должны пресекаться как со стороны подчиненных, так и со стороны руководства организации. Меры ответственности прописаны в разделе 8 данной политики.

4.1 Травля (буллинг — англ. bullying) — означает хулиганство и травлю одного или нескольких людей коллективом на работе. Как правило, в буллинге участвует три стороны: сама жертва, инициатор травли, свидетели. Стоит отметить, что страдает от издевательств не только жертва, но еще и свидетели, и даже инициатор.

4.2 Моббинг (от англ. mob — агрессивная толпа, банда) — форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения.

4.3 Горизонтальный моббинг - означает травлю сотрудника его же коллегами. Например, человек приходит на работу, а с ним никто не общает-

ся или же не здороваются. Горизонтальный моббинг может проявляться в откровенном хамстве, оскорблениях, обидных шутках. Кроме того, коллеги могут намеренно скрывать от сотрудника какую-либо информацию, чтобы скомпрометировать его перед руководством.

4.4 Сэндвич-моббинг - считается самой тяжелой формой психологического насилия над человеком и подразумевает буллинг со стороны как начальства, так и коллег.

4.5 Боссинг - эта форма буллинга подразумевает травлю сотрудника руководителем отдела или же всей компании. В основном он возникает, если начальство хочет избавиться от какого-то сотрудника или же руководитель таким образом самоутверждается. Боссинг, в свою очередь, также делится на несколько видов: закрытый и открытый.

Закрытый боссинг. В такой ситуации руководитель неявно «травит» сотрудника. Он перестает замечать его заслуги, результаты работы, игнорирует инициативы, проводит важные совещания без сотрудника. Все это способствует тому, что у человека не остается никаких возможностей для реализации потенциала и карьерного роста.

Открытый боссинг. В этой ситуации сотрудник подвергается открытым издевательствам, насмешкам и оскорблениям. В некоторых случаях ситуация может доходить до порчи личных вещей человека или же документов.

4.6 Трудовая дискриминация — это действие работодателя, неблагоприятно влияющее на трудовые отношения работника в таких сферах, как прием на работу, продвижение по службе, уход в отпуск, увольнение, забастовка, перевод на нижеоплачиваемую должность, перевод рабочего места на другую территорию, понижение оплаты, изменение рабочего времени, объявление выговора, принудительный труд, насилие на рабочих местах и т.п.

4.7 Насилие и домогательства — это ряд неприемлемых форм поведения или угрозы таковых, будь то единичный или повторный случай, целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

4.8 Проявление насилия может варьироваться от угроз и словесных оскорблений (выражения намерения причинить вред, включая словесные угрозы, угрожающий язык тела и письменные угрозы) до физических нападений и даже убийств (побои, изнасилования, применение оружия, такого как огнестрельное и травматическое оружие, ножи, окружающие предметы...).

4.9 Гендерная дискриминация (прямая, косвенная) - любое различие, исключение или предпочтение, которое ограничивает права и интересы лиц по признаку пола; направлена на ослабление или лишение признания, пользования или осуществления равноправия мужчин и женщин в политической,

экономической, социальной, культурной, гражданской или любых других областях общественной жизни.

5. Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие

5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники Организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для Организации работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

5.2. Организация определяет должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции совместно с профсоюзом, как законным представителем работников, исходя из задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков.

5.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Организации:

- руководства Организации;
- профсоюзного комитета Организации;
- лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и т.д.

5.4. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения, как в настоящей политике, так и в коллективном договоре.

6. Обязанности руководителей, профсоюза и работников, связанные с предупреждением коррупции

6.1 Эффективное управление антикоррупционной деятельностью Организации достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

Руководство:

- совместно с профсоюзом разрабатывает и внедряет антикоррупционную политику;
- взаимодействует с представителями профсоюза по вопросам реализа-

ции антикоррупционной политики;

- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований антикоррупционной политики;
- осуществляет оценку коррупционных рисков.

Профсоюз:

- в коллективный договор вносит раздел о защите прав обличителя;
- организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками организации и уведомлений о конфликте интересов работников организации;
- осуществляет рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- проводит оценку результатов антикоррупционной работы и доводит до администрации организации и членов профсоюза соответствующие отчетные материалы;
- назначает ответственного лица из членов профкома за реализацию Антикоррупционной политики;
- председатель ревизионной комиссии профсоюза просматривает документы о финансово-хозяйственной деятельности организации, полученные для составления коллективного договора (Закон КР «О коллективных договорах» ст.6) и делает на основании этих данных анализ коррупционных рисков организации;
- осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников организации.

Работники обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Органи-

зации;

- незамедлительно информировать профсоюз и должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции Организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать профсоюз и должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции Организации о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить в профсоюз и должностным лицам, ответственных за противодействие коррупции о возможности возникновения, либо возникшем у работника конфликте интересов.

Лица, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики:

- организовать безопасные для работников методы передачи информации о фактах коррупции, например: телефон доверия, ящики, для сбора письменных заявок, интернет боты, messengers;
- организовать комиссию, в состав которой входят представители профсоюза, психолог и юрист для рассмотрения обращений от работников;
- при приеме на работу ознакомить нового сотрудника с содержанием антикоррупционной политики.

7. Перечень реализуемых антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

7.1 Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

- разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;
- разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Организации, стандартной антикоррупционной оговорки.

7.2 Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работниками профсоюз и должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка

рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации;

- введение процедуры информирования профсоюза и должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений;
- введение процедуры информирования работниками должностных лиц и профсоюза, ответственных за противодействие коррупции о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

7.3 Обучение и информирование работников:

- ежегодное ознакомление работников, независимо от занимаемой должности под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Организации;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

7.4 Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Организации требованиям антикоррупционной политики:

- осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;
- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;
- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, благотворительные пожертвования.

7.5 Привлечение экспертов:

- периодическое проведение внешнего аудита;
- привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хо-

зайственной деятельности Организации и организации антикоррупционных мер.

7.6 Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

8. Ответственность руководителей, работников за несоблюдение положений антикоррупционной политики

В данный раздел можно включить так же меры ответственности предусмотренные на уровне организации, но не противоречащие Трудовому Кодексу КР.

8.1 Работники Организации, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Кыргызской Республики за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики, а также за действие (бездействие) руководящих лиц и подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

8.2 К мерам ответственности за коррупционные проявления в Организации относятся: меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

9. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

9.1 По результатам мониторинга при выявлении недостаточно эффективных антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную политику Организации вносятся изменения и дополнения.

9.2 Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Закон Кыргызской Республики «О противодействии коррупции», изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

Антикоррупционная политика не может быть эффективной без мер защиты работников, сообщивших о фактах коррупции (обличителей).

Как и от чего защищает закон Кыргызстана обличителей⁵?

Закон Кыргызской Республики «О противодействии коррупции» опре-

5- Пособие для лиц, сообщивших о коррупции. Центр Солидарности 2021г.

деляет **обличителя** как лицо, которое оказывает содействие в выявлении, предупреждении, пресечении, раскрытии и расследовании коррупционных правонарушений.

Лица, сообщившие в установленном порядке о коррупционном правонарушении, находятся под защитой государства (статья 6 Закона КР «О защите лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях»).

Действие Закона распространяется на лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, сообщения которых получили подтверждение в ходе проверки.

Решение об осуществлении государственной защиты принимают:

- суд (судья)
- прокурор
- начальник органа дознания или следователь

в производстве которых находится заявление (сообщение) о преступлении либо уголовное дело.

Меры безопасности в отношении защищаемых лиц по уголовным делам, находящимся в производстве суда или прокуратуры, осуществляются по решению суда (судьи) или постановлению прокурора органами внутренних дел, национальной безопасности, уголовно-исполнительной системы, по борьбе с экономическими преступлениями, расположенными по месту нахождения защищаемого лица.

Что же делать, если обличитель еще не попадает под защиту Закона? Как продолжать безопасно работать, если еще идет проверка по заявленным коррупционным фактам?

Законодательством Кыргызстана профсоюзам предоставлены широкие полномочия по защите прав работников. В этом смысле, профсоюзы, трудовое законодательство и другие законы, касающиеся прав работников, могут являться ключевыми антикоррупционными инструментами. Действующее трудовое законодательство, стоящее на страже прав работников от произвола работодателей, также предоставляет защиту лицам, причастным к антикоррупционной деятельности.

Положения о защите обличителя можно прописать в отдельном разделе коллективного договора организации. Данный раздел, как и антикоррупционная политика может содержать информацию о понятие коррупции, действиях профсоюза по противодействию коррупции, а также способы защиты работников (обличителей).

Образец раздела коллективного договора по противодействию коррупции в организации

Настоящий раздел регулирует действия, направленные на борьбу с коррупционными проявлениями в организации.

1.2 Коррупция - умышленные деяния, состоящие в создании противоправной устойчивой связи одного или нескольких должностных лиц, обладающих властными полномочиями, с отдельными лицами или группировками в целях незаконного получения материальных, любых иных благ и преимуществ, а также предоставление ими этих благ и преимуществ физическим и юридическим лицам, создающие угрозу интересам общества или государства (Статья 1 Закона Кыргызской Республики «О противодействии коррупции» (от 8 августа 2012 года N 153)).

1.3 Обязанности профсоюза:

- организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками организации, и уведомлений о конфликте интересов работников организации;
- осуществляет рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- проводит оценку результатов антикоррупционной работы и подготавливает соответствующие отчетные материалы для администрации организации;
- осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников организации.

1.4 Меры по защите лиц, сообщающих о фактах коррупции, от возможных неблагоприятных последствий:

- конфиденциальность персональных данных обличителя;

- возможность сообщать о коррупционных нарушениях анонимно;
- дополнительный контроль кадровых решений, принимаемых в отношении
- обличителя (в случае, если заявителем является работник организации);
- установление особого порядка рассмотрения жалоб обличителя (в случае, если
- заявителем является работник организации) на репрессивные действия, связанные
- с раскрытием им информации о коррупционных нарушениях;
- недопущение увольнения обличителя во время проведения проверки;
- перевод обличителя в другое подразделение во избежание дальнейшего взаимодействия с участниками коррупционной схемы;
- в случаях оказания давления (морального) на обличителя на рабочем месте, отправлять его в отпуск за счет работодателя до окончания проверки по факту коррупции;
- предоставление психологической поддержки\помощи обличителю за счет средств работодателя;
- в случаях угрозы жизни обличителя передача дела в правоохранительные органы и запрос защиты со стороны государства, согласно статье 12 Закона КР «О защите лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях»;
- в случаях угрозы жизни обличителя поместить его в безопасное место, за счет работодателя\профсоюза, до начала действия мер, предусмотренных в Законе КР «О защите лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях»;
- предоставление обличителю юридической помощи со стороны профсоюза или работодателя;
- информировать сотрудников о ходе расследования по факту обнаруженной коррупции во избежание неправильных толкований ситуации, что может привести к насилию по отношению к обличителю, который заявил или был задействован в коррупционной схеме.

1.5 Способы поощрения обличителей:

- лицу, сообщившему о коррупционном правонарушении, выплачивается вознаграждение от возмещенной суммы коррупционного правонарушения.

1.6 Ответственность обличителя и профсоюзной организации:

- не допускается раскрытие информации об обличителе, данная инфор-

мация является государственной тайной и представляется только по письменным запросам государственных органов, уполномоченных вести борьбу с коррупцией, или суда в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики (ч.1 статьи 10 Закона КР «О противодействии коррупции»);

- лицо, сообщившее заведомо ложные сведения о фактах проявления коррупции, несет ответственность в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики (ч.2 статьи 10 Закона КР «О противодействии коррупции»).

Основы противодействия коррупции должны заключаться в системности подхода, направленного не только на фактический контроль и наказание, но и на предотвращение коррупции⁶.

Опыт показывает, что одним из самых действенных инструментов противодействия коррупции является публичная огласка дела и общественное осуждение коррупционера.

Коррупцию невозможно искоренить полностью, это доказанный историей факт. Но можно значительно снизить ее уровень, уменьшить разрушительные последствия этого порока для экономики и общественной жизни.

Профсоюзы могут сыграть важную роль в формировании в обществе гражданской позиции по нетерпимости к коррупции, в выражении воли и намерения противодействовать ей, в принятии практических мер к ее искоренению.

Важно понимать, что снизить проявление коррупционных явлений возможно только совместно с государством и институтами гражданского общества.