



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ СТАНДАРТЫ

ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ МЕНЕДЖМЕНТІНІҢ ЖҮЙЕСІ

Талаптар және қолдану бойынша нұсқаулар

ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ МЕНЕДЖМЕНТІНІҢ ЖҮЙЕСІ

Талаптар және қолдану бойынша нұсқаулар

ҚР СТ 3049-2017

((ISO 37001:2016 *Anti-bribery management systems -- requirements with guidance for use, IDT*))

Ресми басылым

Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрлігінің
Техникалық реттеу және метрология комитеті
(Мемстандарт)

Астана

Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации" Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов" БИНИИН: 190540022580 № счета на оплату: 22253 Дата выдачи: 15.07.2019



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ СТАНДАРТЫ

ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ МЕНЕДЖМЕНТІНІҢ ЖҮЙЕСІ

Талаптар және қолдану бойынша нұсқаулар

ҚР СТ 3049-2017

((ISO 37001:2016 *Anti-bribery management systems -- requirements with guidance for use, IDT*))

Ресми басылым

Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрлігінің
Техникалық реттеу және метрология комитеті
(Мемстандарт)

Астана

АЛҒЫСӨЗ

1 Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрлігі Техникалық реттеу және метрология комитетінің «Қазақстан стандарттау және сертификаттау институты» РМК **ӘЗІРЛЕП ЕНГІЗДІ**

2 Техникалық реттеу және метрология комитеті төрағасының 2017 жылғы 16 қарашадағы № 318-од бұйрығымен **БЕКІТІЛІП ҚОЛДАНЫСҚА ЕНГІЗІЛДІ**

3 Осы стандарт ISO 37001:2016 «Anti-bribery management systems» (Жемқорлықпен күрек менеджментінің жүйесі. Талаптар және пайдалану бойынша нұсқаулық) халықаралық стандартымен бірдей.

ISO 37001:2016 халықаралық стандартын ISO/PC 278 «Басқарудың жемқорлыққа қарсы жүйелері» техникалық комитеті әзірледі.

Ағылшын тілінен - (en) аударылған.

Сәйкестік деңгейі – бірдей (IDT).

4 Осы стандартта Қазақстан Республикасының «Техникалық реттеу туралы» 2004 жылғы 9 қарашадағы № 603, «Қазақстан Республикасындағы тілдер туралы» 1997 жылғы 11 шілдедегі № 151 Заңдарының ережелері іске асырылған.

**5 БІРІНШІ ТЕКСЕРУ МЕРЗІМІ
ТЕКСЕРУ КЕЗЕҢДІЛІГІ**

2024 жылы
5 жыл

6 АЛҒАШ РЕТ ЕНГІЗІЛДІ

Осы стандартқа енгізілген өзгерістер туралы ақпарат жыл сайын басып шығарылатын «Стандарттау бойынша нормативтік құжаттар» ақпараттық сілтемесінде, сондай-ақ өзгерістер мен түзетулер мәтіні ай сайын басып шығарылатын «Ұлттық стандарттар» ақпараттық сілтемелерінде жарияланады. Осы стандарт қайта қаралған (өзгертілген) немесе жойылған жағдайда, тиісті хабарлама ай сайын басып шығарылатын «Ұлттық стандарттар» ақпараттық сілтемесінде жарияланады.

Осы стандарт Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрлігі Техникалық реттеу және метрология комитетінің рұқсатынсыз ресми басылым ретінде Қазақстан Республикасы аумағында толықтай немесе бөлшектегіп басылып шығарыла, көбейтіле және таратыла алмайды.

Мазмұны

1	Қолданылу саласы	1
2	Нормативтік сілтемелер	1
3	Терминдер мен анықтамалар	2
4	Ұйымның контексті	6
5	Көшбасшылық	7
6	Жоспарлау	10
7	Қамтамасыз ету	11
8	Жұмыс істеу	14
9	Қызмет нәтижесін бағалау	18
10	Жақсарту	21
	А қосымшасы	22
	Библиография	46

БИН/ИИН: 190540022580

№ счета на оплату: 22253

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов"

Дата выдачи: 15.07.2019

Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации"

Кіріспе

Жемқорлық дегеніміз – кеңінен таралған құбылыс. Ол күрделі моральдық, экономикалық және саяси проблемаларды тудырады, тиісті басқаруға кедергі келтіреді, дамуды кешеуілдетеді және бәсекелестікті бұрмалайды. Ол сондай-ақ әділдікті бұзады, адамның құқығына нұқсан келтіреді және мұқтаждарға көмек беруге кедергі болады. Бұндай құбылыс бизнесті жүргізуге шығынды арттырады, коммерциялық қарым-қатынасқа анықсыздық енгізеді, тауарлар мен қызметтердің құнын арттырады, оның сапасын төмендетеді, бұл меншік пен өмірдің жоғалуына алып келеді, институттарға сенімділікті бұзады және нарықта адал әрі тиімді қызметке кедергі келтіреді.

Үкімет Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының халықаралық коммерциялық мәмілесін жасау кезінде шетелдік лауазымдық тұлғаларды паралаумен күрес конвенциясы, жемқорлыққа қарсы БҰҰ конвенциясы сияқты халықаралық келісімдер арқылы жемқорлыққа қарсы іс-қимылда прогресске, сондай-ақ өзінің ұлттық заңын қабылдауға қол жеткізді. Көптеген юрисдикцияда жемқорлыққа қатысу нақты адамға қатысты қылмыс болып табылады және адамдар сияқты ұйымдарға да жемқорлық үшін жауапты болуды міндеттеудің өскелең тенденциясы бар.

Алайда, бұл проблеманы шешу үшін бір ғана заң жеткіліксіз.

Демек, ұйымдар жемқорлыққа қарсы күресте белсенді үлес үшін жауапты болады. Бұған осы стандарт қамтамасыз етуді болжайтын жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесімен, басшылықты адалдыққа, ашықтыққа, анықтық пен келісімге негізделген ұжымдық мәдениетке міндеттеп қол жеткізуге болады. Ұжымдық мәдениеттің бұндай ерекшелігі - жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің сәйтілік немесе сәтсіздігінің сыни маңызды факторы.

Тиісті тәсілмен басқарылатын ұйымның заңды міндеттемелер мен адалдықты ұстануға ықпал етуі үшін менеджменттің сәйкес жүйелері қолдайтын талаптарды сақтау саясаты болуға тиіс. Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты талаптардың сақталуының ортақ саясатының элементі болып табылады. Бұндай саясат және оны қолдайтын менеджмент жүйесі ұйымға жемқорлыққа қатыстылықтан шығынды, қауіп пен залалды азайтуға немесе болдырмауға, өзара іскерлік қарым-қатынаста сенімділікке ықпал етеді, беделді жақсартады.

Осы стандарт алдыңғы қатарлы халықаралық тәжірибені білдіреді және кез келген юрисдикцияда қолдануға болады. Ол кез келген саладағы шағын, орта және ірі ұйымдарға, сондай-ақ мемлекеттік, жеке және коммерциялық емес ұйымдарға қолданылады.

Ұйым бетпе-бет келетін жемқорлық қауіптер ұйымның көлемі, орналасқан жері мен ұйым жұмыс істейтін сала сияқты факторларға, сондай-ақ ұйым қызметінің сипатына, ауқымы мен күрделілігіне қарай өзгереді. Осыған байланысты осы стандарт ұйым тап келетін жемқорлық қауіптерпен өлшемдес және негізделген басқару процедуралары мен құралдарын, саясатын енгізуді белгілейді. А қосымшасында осы стандарттың талаптарын орындау бойынша ұсыныстар бар.

Осы стандартқа сәйкестік ұйымға қатысты сол сәтте жемқорлық оқиғасының болмағанына немесе оның болашақта болмайтынына кепілдік бермейді, себебі жемқорлық қауіпін толықтай жоққа шығару мүмкін емес. Алайда осы стандарт ұйымға жемқорлық оқиғасы бойынша ескерту, табу және шаралар қабылдау үшін әзірленген негізделген және сәйкес тетіктерді енгізуге көмектесе алады.

Осы стандартта мынадай модельдік нысандар пайдаланылады:

- «тиіс» талапты білдіреді;
- «жөн» ұсынысты білдіреді;
- «болады» рұқсатты білдіреді;
- «болуы мүмкін» мүмкіндікті немесе қабілетті білдіреді.

Ескертпеде берілген ақпарат сәйкес талаптарды түсінуде немесе түсіндіруде нұсқаулық үшін пайдаланылады.

Осы стандарт менеджмент жүйесі бойынша стандарттарға қойылатын ISO талаптарына сәйкес келеді. Осы талаптар егжей-тегжейлі өңделген негіз құрайтын мәтінді, негіз құрайтын анықтамалары бар ортақ терминдерді қамтиды. Соңғысы менеджмент жүйесі бойынша ISO стандарттарын сапалы пайдалануға мүмкіндік береді. Осы стандартты менеджмент жүйесі бойынша басқа стандарттармен (мәселен, ISO 9001, ISO 14001, ISO/IEC 27001 және ISO 19600) және менеджмент бойынша стандарттармен (мәселен, ISO 26000 және ISO 31000) бірге пайдалануға болады.

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов"	БИНИИН: 190540022580
Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации"	№ счета на оплату: 22253
	Дата выдачи: 15.07.2019

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ СТАНДАРТЫ

ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ МЕНЕДЖМЕНТІНІҢ ЖҮЙЕСІ

Талаптар және қолдану бойынша нұсқаулар

Енгізілген күні 2019-01-01

1 Қолданылу саласы

Осы стандарт жемқорлыққа қарсы жүйе менеджментін құру, енгізу, қолдау, талдау және жетілдіру талаптарын белгілейді және оған ұсыныстар береді. Бұл жүйе жеке қолданылуы немесе менеджменттің ортақ жүйесіне біріктірілуі мүмкін. Осы стандартта ұйым қызметіне қатысты жемқорлықтың мынадай түрлері қарастырылады:

- мемлекеттік, жеке және коммерциялық сегменттердегі пара алу;
- ұйымдар бопсалайтын пара;
- ұйым атынан немесе соның пайдасына әрекет ететін ұйым қызметкерлері бопсалайтын пара;
- ұйым атынан немесе соның пайдасына әрекет ететін ұйымның іскерлік серіктестері бопсалайтын пара;
- ұйымдарды паралау;
- ұйым қызметімен байланысты ұйым қызметкерлерін сатып алу;
- ұйым қызметімен байланысты ұйымның іскерлік серіктестерін паралау;
- тікелей немесе біреу арқылы (мәселен, үшінші тұлға арқылы немесе үшін тұлға қабылдайтын пара) паралау. Осы стандарт тек жемқорлыққа ғана қолданылады. Ол пара алудың алдын алу, анықтау және пара алу және ұйым қызметіне қатысты әрекет ететін жемқорлыққа қарсы заңнамаға және ерікті міндеттемелерге сәйкестікті қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылдау үшін ұйымға көмек үшін әзірленген менеджмент жүйесінің талаптарын белгілейді және ұсыныстар береді.

Осы стандарт алаяқтыққа, картельді сөз байласуға және басқа да монополияға қарсы заңнамалық бұзушылыққа және таза бәсекелестікке, ақша жымқыруға немесе жемқорлық әрекетпен байланысты өзге де қызметке (алайда ұйым аталған жағдайларды қосып, қаралып отырған менеджмент жүйесінің қолданылу саласын кеңейте алады) қолданылмайды.

Осы стандарттың талаптары ортақ болып табылады және типіне, көлеміне және қызмет ету сипатына және ол мемлекеттік, жеке немесе коммерциялық емес ұйым ба екеніне қарамай барлық ұйымдардың (немесе ұйымның бір бөлігінің) қолдануы үшін арналған. Осы талаптарды қолдану көлемі 4.1, 4.2 және 4.5 берілген факторларға байланысты.

Ескертпелер

1 А.2 ұсынысты қараңыз.

2 Ұйымдардың пара бопсалау қаупіне қатысты оның алдын алу, табу және шаралар қабылдау үшін қажетті іс-шаралар ұйымды (оның қызметкерлерін немесе ұйым атынан әрекет ететін іскерлік серіктестерін) паралауға қатысты оның алдын алу, табу және шаралар қабылдау үшін қабылданатын іс-шаралардан ерекшеленуі мүмкін. А.8.4 берілген ұсыныстарды қараңыз.

2 Нормативтік сілтемелер

Нормативтік сілтемелер жоқ

3 Терминдер мен анықтамалар

3.1 Жемқорлық орналасқан жеріне қарамай, тұлғаны ынталандыру немесе марапаттау түрінде, осы тұлғаның қызметінің көрсеткіштерімен (3.16) мәселені шешу үшін қолданыстағы заңнаманы бұзып, тікелей немесе делдалдар арқылы және осылай әрекет ететін немесе керісінше әрекет етпейтін, материалдық құндылықтарды (қаржылық немесе қаржылық емес) ұсыну, уәде беру, беру, қабылдау немесе сұратуу

Ескертпе. Жоғарыдағы анықтама жалпы сипатқа ие. «Пара» деген термин параға қарсы іс-қимыл туралы заңға сәйкес және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіне (3.5) сәйкес ұйымға (3.2) қолданылады.

3.2 Ұйым: мақсатына қол жеткізу үшін міндеттемелермен, өкілеттікпен және өзара байланыспен өзінің жеке қызметіне ие тұлға немесе тұлғалар тобы (3.11).

Ескертпелер

1 Ұйым ұғымына мыналар кіреді, алайда онымен шектелмейді – жеке кәсіпкерлер, компания, корпорация, фирма, кәсіпорын, билік органы, серіктестік, қайырымдылық ұйымы немесе мекеме, заңды, мемлекеттік немесе жеке тұлға мәртебесі бар немесе жоқ барлық аталғандардың бір бөлігі немесе комбинациясы.

2 Бірнеше құрылымдық бірлікпен тұратын ұйымдар үшін бұл құрылымдық бірлік ұйым ретінде анықталуы мүмкін.

3.3 Мүдделі тараптар (басымырақ термин)

негізгі серіктес (рұқсат етілген термин): ықпал ете алатын, немесе оларға ықпал етуге болатын немесе оларға шешім немесе іс-қимыл ықпал етеді деп болжанатын тұлға немесе ұйым (3.2).

Ескертпе – Мүдделі тұлға ұйымға қатысты ішкі немесе сыртқы боулы мүмкін.

3.4 Талап: белгіленген және міндетті болып табылатын қажеттілік.

Ескертпелер

1 Менеджмент жүйесі бойынша стандарттарда «талаптар» негіз құрайтын анықтамасы «жауапқа қабілетті немесе міндетті орындалуды түсіндіретін белгіленген қажеттілікті немесе үмітті» хабарлайды. «Жауапқа қабілетті талаптар» жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті контекстінде қолданылмайды.

2 «Жауапқа қабілетті» ұйымдар және мүдделі тараптар үшін стандартты немесе ортақ практиканы білдіреді. Бұнымен қандай да бір іс-қимылдың нәтижесінің қажеттілігі немесе үміті түсініледі.

3 Белгілі бір талап құжаттандырылған ақпаратта көрсетілген талапты білдіреді.

3.5 Менеджмент жүйесі: Саясатты (3.10) және мақсатты, сондай-ақ осы мақсатқа (3.11) қол жеткізу үшін процестерді (3.15) әзірлеу үшін ұйымның өзара байланысқан немесе өзара әрекет ететін элементтерінің (3.2) жиынтығы.

Ескертпелер

1 Менеджмент жүйесі

басқарудың бір немесе бірнеше объектілеріне жатуы мүмкін.

2 Менеджмент жүйесінің элементтеріне ұйымның құрылымын, рольдерді бөлуді және жауаптылық аймағын, жоспарлауды және жедел басқаруды қамтиды.

3 Менеджмент жүйесінің қолданылу саласына барлық ұйымдар, белгілі бір және ұйымның бірдейлендірілген қызметі, ұйымның белгілі бір және бірдейлендірілген бөлігі немесе ұйымдар тобы шеңберінде орындалатын бір немесе бірнеше қызметтер кіруі мүмкін.

3.6 Жоғары басшылық: ұйымды жоғары деңгейде бағыттайтын және басқаратын (3.2) тұлға немесе тұлғалар тобы.

Ескертпелер

1 Жоғары басшылық өкілеттікті табыстау және ұйым шегінде ресурстарды қамтамасыз ету құқығына ие.

2 Егер менеджмент жүйесінің қолданылу саласы (3.5) ұйымның бір бөлігін ғана жапса, онда «жоғары басшылық» деген термин осы ұйымның бір бөлігін басқаратынға қатысты болады.

3 Ұйымдар өз қызметінде басшылыққа алуы міндетті заңнамалық базаға сәйкес, сондай-ақ өз көлеміне, саласына және т.б. сәйкес құрылуы мүмкін. Кейбір ұйымдарда басқарушы органы (3.7), сондай-ақ жоғары басшылығы (3.6), болуы мүмкін, ал кейбір басқа ұйымдар түрлі органдар арасында жауаптылықты бөлмеуі мүмкін. Ұйымдағы, сондай-ақ жауаптылықтағы айырма 5-бөлімнің талаптарын қолданған кезде назарға алынуы мүмкін.

3.7 Басқарушы орган: өкілеттікке ие және ұйымның іс-қимылы (3.2), басқару және саясат үшін бірдей жауаптылықта болатын және сол үшін жауап беретін және жоғары басшылыққа (3.6) есеп беретін тұлға немесе тұлғалар тобы.

Ескертпелер

1 Барлық, әсіресе шағын ұйымдарда жоғары басшылықтан бөлек басқарушы органы болмауы мүмкін (3.05 анықтамасының 3-ескертпесін қараңыз).

2 Басқарушы орган деген терминге директорлар кеңес, кеңестің комитеттері, қадағалау кеңесі, басқарма мүшесі немесе бақылаушылар кіруі мүмкін, алайда онымен шектелмейді.

3.8 Жемқорлыққа қарсы нормалардың сақталуын қамтамасыз ету қызметі: жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін (3.5) басқару үшін жауап беретін және өкілеттігі бар тұлға(лар).

3.9 Нәтижелілік: жоспарланған іс-шаралар орындалған және жоспарланған нәтижеге қол жеткен деңгей.

3.10 Саясат: жоғары басшылық (3.6) немесе оның басқарушы органы (3.7) ресми құрған ұйымның (3.2) даму ниеті және бағыты.

3.11 Мақсаты: қол жетуге тиіс нәтиже.

Ескертпелер

1 Мақсат стратегиялық, тактикалық немесе жедел болуы мүмкін.

2 Мақсаттар түрлі салаларға (қаржы, сату және маркетинг, сатып алулар, денсаулық пен қауіпсіздік және экологиялық мақсаттар сияқты) жатуы мүмкін және түрлі деңгейде (стратегиялық, барлық ұйым, жоба, өнімдер мен процестер (3.15) сияқты) қолданылуы мүмкін.

3 Мақсат күтілетін нәтиже, арнаулы, пайдалану критерийі сияқты, жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы мақсат сияқты түрлі тәсілдермен және осыған ұқсас мәні бар басқа сөздер көмегімен білдірілуі мүмкін.

4 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің (3.5) контекстінде жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы мақсатты нақты нәтижеге қол жеткізу үшін жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына (3.10) сәйкес ұйым (3.2) белгілейді.

3.12 Қауіп-қатер: белгісіздіктің мақсатқа әсер етуі (3.11).

Ескертпе

1 Әсер ету – бұл күтілетіннен – оң не теріс ауытқу.

2 Белгісіздік – оқиғаға, оның салдарына немесе ықтималдығына қатысты ақпараттың жеткіліксіздігінің, түсінудің немесе білімнің тіпті ішінара күйі.

3 Қауіп-қатер көбінесе ықтимал «оқиғаларды» (ISO Guide 73:2009, 3.5.1.3 анықталған) және «салдарды» (ISO Guide 73:2009, 3.6.1.3 анықталған) немесе оның комбинациясын көрсетіп сипатталады.

4 Қауіп-қатер көбінесе оқиғалар салдарының комбинациясы (жағдайдағы өзгерістерді қоса алғанда) және осы «ықтималдықпен» байланысты (ISO Guide 73:2009, 3.6.1.1 анықталған) туындау түрінде өрнектеледі.

3.13 Құзыреттілік: алға қойылған нәтижеге қол жеткізу үшін білім мен дағдыны қолдану қабілеті.

3.14 Құжаттандырылған ақпарат: ұйым (3.2) басқарылуы және жұмыстық күйде ұсталуы талап етілетін ақпарат және ішінде бар тасымалдағыш.

Ескертпе

1 Құжаттандырылған ақпарат кез келген пішімде және кез келген тасымалдағышта және кез келген дереккөзден болуы мүмкін.

2 Құжаттандырылған ақпарат мынаған:

- сонымен байланысты процесстерді (3.15) қоса алғанда, менеджмент жүйесіне (3.5);
- жұмыс істеуін қамтамасыз ету үшін ұйым жасаған ақпаратқа (құжаттама);
- қол жеткен нәтижелер (жазбалар) куәлігіне жатуы мүмкін.

3.15 Процесс: кірулер мен шығуды түрлендіретін қызметтің өзара байланысқан немесе өзара әрекет ететін түрлерінің жиынтығы.

3.16 Қызмет көрсеткіші: өлшенетін нәтиже.

Ескертпелер

1 Қызмет көрсеткіші сандық, сондай-ақ сапалық нәтижемен байланысты болуы мүмкін.

2 Қызмет көрсеткіші қызметті, процестерді (3.15), өнімдерді (қызметті қоса алғанда) басқаруға, жүйелерге немесе ұйымдарға (3.2) жатуы мүмкін.

3.17 орындалуын бөгде орындаушыға беру (етістік): соңғысы ұйымның қызметін атқаратын немесе жұмыстық процестерді (3.14) жүзеге асыратын сыртқы ұйыммен (3.2) келісім.

Ескертпелер

1 Мердігер қызмет немесе процесс қолданылу аумағы шегінде болғанына қарамастан, сыртқы ұйым менеджмент жүйесінің (3.5) қолданылу саласынан тыс болуы мүмкін.

2 Менеджмент жүйесі бойынша ISO стандарттарының негізгі мәтінінде бөгде орындаушыларды тартуға қатысты анықтама мен талап бар, ол осы стандартта пайдаланылмайды, себебі аутсорсингтік компаниялар іскерлік серіктестер (3.26) анықтамасына енген.

3.18 Мониторинг: жүйе, процесс (3.15) немесе жұмыс күйінің анықтамасы.

Ескертпе. Күйінің анықтамасы үшін тексеру, бақылау немесе сыни зерделеу қажеттілігі туындауы мүмкін.

3.19 Өлшеу: мәнді анықтау процесі (3.15).

3.20 Аудит: аудит куәлігін алуға және аудит критерийіне сәйкестік деңгейін анықтау мақсатында оны объективті бағалауға арналған жүйелі, тәуелсіз және құжаттандырылған процесс (3.15).

Ескертпе

1 Аудит ішкі (бірінші тарап) немесе сыртқы (екінші немесе үшінші тарап), сондай-ақ құрама (бір және одан көп бағытты біріктіретін) болуы мүмкін.

2 Ішкі аудитті ұйымның мүддесінде оның өзі немесе тартылған тараптар орындайды.

3 «Аудит куәлігі» және «аудиттің критерийі» терминдері ISO 19011 анықталған.

3.21 Сәйкестік: талаптың орындалуы (3.4).

3.22 Сәйкессіздік: талаптың орындалмауы (3.4).

3.23 Түзету іс-қимылы: сәйкессіздік (3.22) себептерін жоюға және оның қайта пайда болуының алдын алуға арналған іс-қимыл.

3.24 Үздіксіз жақсарту: қызмет (3.16) нәтижесін жақсарту бойынша тұрақты жұмыс.

3.24 Қызметкерлер: директорлар, басшылар, қызметкерлер, уақытша жұмыскерлер немесе тартылған бөгде орындаушылар, қоғамдық ұйым белсенділері (3.02).

Ескертпелер

1 Қызметкерлердің түрлі санаты жемқорлық қауіп-қатерінің алуан түріне және деңгейіне негіз болады (3.12) және демек, жемқорлық қауіп-қатерін бағалау дәне оны басқару процедурасын ұйымдастыруды орындаған кезде әртүрлі өңделуі мүмкін.

2 Уақытша жұмыскерлер немесе тартылған бөгде орындаушылар бойынша ұсыныстарды А.8.5 қараңыз.

3.25 Іскерлік серіктес: ұйымның (3.2) белгілі бір іскерлік қарым-қатынасы бар немесе болуы жоспарланған сыртқы тарап.

Ескертпе

1 Іскерлік серіктес деген ұғым клиенттерді, сатып алушыларды, бірлескен кәсіпорын бойынша серіктестерді, консорциум бойынша серіктестерді, аутсорсинг қызметінің жеткізушілерін, мердігерлерді, кенес берушілерді, қосалқы мердігерлерді, жеткізушілерді, сатушыларды, кеңесшілерді, агенттерді, дистрибьюторларды, өкілдерді, делдалдар мен инвесторларды қамтиды, алайда онымен шектелмейді. Бұл анықтама әдейі кеңейтілген дәне оны ұйымды шынымен жемқорлық қауіп-қатерге ұшыратуы мүмкін іскерлік серіктестерге қолдану үшін ұйымның жемқорлық қауіп-қатер құрылымына (3.12) сәйкес түсіндірген жөн.

2 Іскерлік серіктестердің түрлі санаты жемқорлық қауіп-қатердің алуан түрі мен деңгейіне себепші болады және ұйым (3.2) түрлі іскерлік серіктестерге әсер ету мүмкіндігінің әртүрлі деңгейіне ие болады. Осылайша, іскерлік серіктестердің түрлі санатына жемқорлық қауіп-қатерді бағалау және оны басқару процедурасын ұйымдастыруды орындаған кезде түрлі шаралар қолданылуы мүмкін.

3 Осы стандартта «бизнеске» сілтеме ұйымның алға қойылған мақсаты үшін өзекті сипатқа ие қызметтің түрлерін көрсету мақсатында түрліше түсіндірілуі мүмкін.

3.27 Жария лауазымды тұлға: тағайындалған немесе сайланған, заңнаамалық, әкімшілік немесе сот лауазымы бар кез келген тұлға немесе мемлекеттік қызметтегі, оның ішінде мемлекеттік органда немесе мемлекеттік мекемедегі кез келген тұлға немесе қоғамдық ұлттық немесе халықаралық ұйымның өкілі немесе кез келген лауазымды тұлға.

Ескертпе. Жария лауазымды тұлға ретінде қаралуы мүмкін тұлғалар үлгісін А.21 қараңыз.

3.28 Үшінші тарап: ұйымға тәуелді емес тұлға немесе орган (3.2).

Ескертпе – Барлық іскерлік серіктестер (3.26) үшінші тарап болып табылады. Алайда, барлық үшінші тараптар іскерлік серіктестер емес екенін ескерген жөн.

3.29 Мүдделер дауы: іскерлік, қаржылық, отбасылық, саяси немесе жеке мүдделер ұйымдағы (3.2) өз міндеттемелерін орындау кезінде қызметкерлер шешіміне әсер етуі мүмкін жағдай.

3.30 Кешенді тексеріс: жемқорлық қауіп-қатер деңгейі мен сипатын қосымша бағалауға және нақты мәмілеге, жобаларға, іс-қимылға, іскерлік серіктестер мен қызметкерлерге қатысты шешім қабылдауда ұйымға (3.2) көмек көрсетуге арналған процесс (3.15).

4 Ұйымның контексті

4.1 Ұйымды және оның контекстінің мәнін ұғыну

Ұйым оның қызметінің мақсаты үшін елеулі және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің мақсатына қол жеткізу қабілетіне әсер ететін сыртқы және ішкі факторларды анықтауға тиіс. Бұл факторлар:

- a) ұйымда шешім қабылдау бойынша көлемді, құрылым мен табысталған өкілеттікті;
- b) ұйым жұмыс істейтін немесе жұмыс істеуді болжайтын сала мен орналасқан жерін;
- c) ұйым қызметінің сипатын, ауқымы мен күрделілігін;
- d) ұйымның іскерлік үлгісін;
- e) ұйым бақылайтын заңды тұлғаларды және ұйымның бақылауындағы заңды тұлғаларды;
- f) ұйымның іскерлік серіктестерін;
- g) жария лауазымды тұлғалармен өзара байланыс көлемі мен сипатын; және
- h) қолданыстағы заңнаманы, нормативтік, келісім-шарттық және кәсіби міндеттемелер мен міндеттерді қамтиды, алайда онымен шектелмейді.

Ескертпе. Егер осы ұйымның менеджментін тікелей немесе жанама бақыласа, ұйым басқа ұйымға бақылауды жүзеге асырады.

4.2 Қажеттілікті және мүдделі тараптардың үмітін түсіну

Ұйым:

- a) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі үшін елеулі мүдделі тараптарды;
- b) осы мүдделі тараптардың сәйкес талаптарын белгілеуге тиіс.

Ескертпе – Мүдделі тараптардың талаптарын анықтаған кезде ұйым мүдделі тараптардың міндетті талаптары мен міндетті емес үмітін, сондай-ақ оған қатысты қабылданған ерікті міндеттемелерін ажыратуы мүмкін.

4.3 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі іс-қимылының саласын анықтау

Ұйым қолданылу саласын белгілеу үшін жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің шекарасы мен қолданылуын анықтауға тиіс.

Осы салаларды анықтаған кезде ұйым:

- a) 4.1 берілген сыртқы және ішкі факторларды;
 - b) 4.2 берілген талаптарды;
 - c) 4.5 берілген жемқорлық қауіп-қатерін бағалау нәтижесін назарға алуға тиіс.
- Қолданылу саласы құжаттандырылған ақпарат ретінде берілуге тиіс.

Ескертпе - А.2 бөліміндегі ұсыныстарды қараңыз.

4.4 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесі

Ұйым осы стандарттың талаптарына сәйкес қажетті процестер мен олардың өзара іс-қимылын қоса алғанда, жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін әзірлеуге, құжаттандыруға, енгізуге, жұмыстық күйде ұстауға және тұрақты қайта қарауға тиіс.

Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінде қауіп-қатерді табу мен бағалау, сондай-ақ жемқорлықтың алдын алу және табу және соған қатысты шараларды қабылдау үшін әзірленген шаралар болуға тиіс.

Ескертпе – Жемқорлық қауіп-қатерін толықтай жою мүмкін емес және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің ешқандай жүйесі жемқорлықтың барлық жағдайының алдын алу және табу мүмкіндігін бермейді.

Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі негізделген және 4.3 берілген факторларды ескеріп өлшемдес болуға тиіс.

Ескертпе - А.3 бөлімдегі ұсыныстарды қараңыз.

4.5 Жемқорлықпен байланысты қауіп-қатерді бағалау

4.5.1 Ұйым:

а) ұйым 4.1 аталған факторларды есепке ала отыра, негізді күте алатын жемқорлық қауіп-қатерді табуға;

б) бағалау беруге және табылған жемқорлық қауіп-қатерді басымдығына қарай қоюға;

с) күтілетін жемқорлық қауіп-қатерді азайту үшін ұйымда бұрыннан бар басқару құралдарының жарамдылығы мен нәтижелілігін анықтауға тиіс болатын жемқорлық қауіп-қатерді бағалауды жүзеге асыруға тиіс.

4.5.2 Ұйым ұйым саясаты мен мақсатында ескерілетін жемқорлық қауіп-қатерінің деңгейін бағалау үшін критерийлерді белгілеуге тиіс.

4.5.3 Жемқорлық қауіп-қатерді бағалау нәтижесі:

Результаты оценки коррупционных рисков должны пересматриваться:

а) өзгерістер мен жаңа ақпарат ұйым айқындаған сәтте немесе кезеңділікпен тиісті тәсілмен бағаланатындай тұрақты;

б) ұйым қызметінің құрылымында елеулі өзгерістер жағдайында қайта қаралуға тиіс.

4.5.4 Ұйым жемқорлық қауіп-қатерді бағалау орындалғанын және оның нәтижесі жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін әзірлеу кезінде пайдаланылатынын куәландыратын құжаттандырылған ақпаратты басқаруға тиіс.

Ескертпе - А.4 бөлімінде ұсыныста қараңыз.

5 Лидерлік

5.1 Лидерлік және міндеттемелер

5.1.1 Басқарушы орган

Егер ұйымда басқарушы орган бар болса, онда бұл орган:

а) ұйымның жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатын бекіту;

б) жемқорлыққа қарсы саясатпен ұйымның стратегиясын келісуді қамтамасыз ету;

с) ұйымның жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін құру және қызмет етуі туралы ақпаратты уақыттың жоспарланған кезеңінде алу және талдау;

д) жемқорлыққа қарсы күрес менеджменті жүйесімен операцияларды тиімді орындау үшін қажетті сапалы дереккөздерді алу мен пайдалану талабы;

е) ұйымда жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін жоғары басшылықтың енгізуін және оның нәтижелілігін ақылға қонымды бақылауды жүзеге асыру арқылы лидерлікті көрсетуге және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіне қатысты міндеттемені көрсетуге тиіс.

Егер ұйымда басқарушы орган болмаса, бұндай іс-қимылды жоғары басшылық орындауға тиіс.

5.1.2 Жоғары басшылық

Жоғары басшылық:

а) саясат пен мақсатты қоса алғанда, жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесі ұйымның жемқорлық қауіп-қатеріне сәйкес реакциясы үшін әзірленгенін, енгізілгенін, басқарылатынын және қайта қаралатынын қамтамасыз ету;

б) ұйым процесінде жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің талаптарын біріктіруді (қосуды) қамтамасыз ету;

с) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесі тиімді жұмыс істеуі үшін жеткілікті және сәйкес ресурстарды жұмылдыру;

д) ұйым ішінде, сол сияқты одан тыс жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты туралы хабарлау;

е) ұйым ішінде жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың нәтижелі менеджментінің мәнділігі мен жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесі талаптарына сәйкестігін жеткізу;

ф) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесі оның мақсатына қол жеткізуді қамтамасыз ететіндей әзірленгеніне кепілдік;

г) қызметкерлерді соған дәлдеу және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесінің нәтижелілігіне үлес қосу үшін қолдау;

h) ұйым шегінде жемқорлықты қабылдамау мәдениетін тарату;

і) тұрақты жақсаруды ынталандыру;

j) сәйкес басшылық лауазымдағы басқа қызметкерлерді белгіленген жауаптылық шеңберінде жемқорлықтың алдын алу және анықтауда лидерлікті көрсету үшін қолдау;

к) жемқорлықтың болжанған немесе нақты жағдайы туралы хабарлау процедурасын пайдалануды ынталандыру (сондай-ақ 8.9 қараңыз);

l) қызметкерлердің ешқайсысы ұйымның жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатын немесе болжанған бұзушылықтың болуына шынайы сенімділіктен немесе адал ойдан жасалған хабарлама үшін немесе егер тіпті бұндай бас тарту ұйымның бизнесі үшін (адамның өзі бұзушылыққа қатысқан жағдайды қоспағанда) жоғалуға әкеп соқса да, жемқорлық әрекетке қатысудан бас тартқаны үшін қудалауға, кемсітушілікке немесе тәртіптік жазалап әсер етуге [7.2.2.1 d)] ұшырамауына кепілдік беру

m) жоспарланған уақыт аралығында басқарушы органға (егер ол болса) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесін құру және жұмыс істеуі туралы, сондай-ақ жемқорлықтың елеулі және/немесе жүйелі оқиғаларына күмән туралы есеп ұсынуы арқылы жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіне қатысты лидерлік пен міндеттемені көрсетуге тиіс.

Ескертпе. А.5 бөлімдегі ұсыныстарды қараңыз.

5.2 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты

Жоғары басшылық:

а) жемқорлыққа тыйым салатын;

б) ұйымға қолданылатын жемқорлыққа қарсы заңнаманың орындалуын талап ететін;

с) ұйымның мақсатына сай келетін;

д) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласында мақсат қою, қайта қарау және қол жеткізу үшін негізді қамтамасыз ететін;

е) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің талаптарының орындалу міндеттемесін қамтитын;

ф) жауап қудалау үрейінсіз өз күмәні туралы құпия хабарлауды ынталандыратын;

г) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесін тұрақты жақсарту міндеттемесін қамтитын;

h) жемқорлыққа қарсы нормалардың сақталуын қамтамасыз ету қызметінің өкілеттігі мен тәуелсіздігін негіздейтін; және

і) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатының орындалмау салдарын түсіндіретін жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатын белгілеуге, қайта қарауға және қолдауға тиіс.

Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты:

- құжаттандырылған ақпарат ретінде ресімделуге;
- жемқорлықтың төмен деңгейіне қарағанда жоғары байланысқан іскерлік серіктестер мен ұйымның қызметкерлеріне сәйкес тілде жеткізілуге;
- мүмкіндігінше, тиісті мүдделі тараптарға қолжетімді болуға тиіс.

5.3 Ұйымдастыру функциялары, жауаптылық және өкілеттік

5.3.1 Лауазымдық қызметтер мен жауаптылық

Жоғары басшылықтың жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесін енгізу үшін және 5.1.2 көрсетілгендей соның талаптарына сәйкестігі үшін ұжымдық жауаптылығы болуға тиіс.

Жоғары басшылық тиісті лауазымдық қызметтер үшін жауаптылық пен өкілеттік белгіленгеніне және ұйымның барлық деңгейдегі қызметкерлеріне жеткізілгеніне кепілдік беруге тиіс.

Әр деңгейдегі басшылар жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің талаптары қолданылатыны және құрылымдық бөлімшелердің қызметіне сәйкестігін қамтамасыз ететіні үшін жауапты болуға тиіс.

Басқарушы орган (егер болса), жоғары басшылық және барлық басқа да қызметкерлер оның ұйымдағы роліне байланысты болатындай түсінілуі, орындалуы және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесі талаптарына сәйкестігі үшін жауапты болуға тиіс.

5.3.2 Жемқорлыққа қарсы норманың сақталуын қамтамасыз ету қызметі

Жоғары басшылық жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтау қызметіне:

а) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі талаптарының әзірленуін және орындалуын бақылау;

б) қызметкерлерді жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі және жемқорлықпен байланысты проблемалар бойынша кеңеспен және ұсыныстармен қамтамасыз ету;

с) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің осы Халықаралық стандарттың талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ету;

д) басқарушы органға (егер болса) және жоғары басшылыққа, сондай-ақ егер қажет болса, нормативтік-құқықтық сәйкестікті қамтамасыз етудің басқа қызметтеріне жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесінің жұмыс істеуі туралы есептілік үшін жауаптылық пен өкілеттікті тағайындауға тиіс.

Жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтау қызметі тиісті тәсілмен ресурстармен қамтамасыз етілуге және тиісті құзыреттілігі, мәртебесі мен тәуелсіздігі бар тұлға (тұлғалар) тағайындалуға тиіс.

Егер жемқорлықпен немесе жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесімен байланысты қандай да бір мәселені немесе проблеманы жоғары деңгейге көтеру қажеттілігі болса, жемқорлыққа қарсы нормалардың сақталуын қамтамасыз ету қызметін атқаратын тұлғаның (тұлғалардың) басқарушы органға (егер болса) және жоғары басшылыққа тікелей және жедел қолжетімділігі болуға тиіс.

Жоғары басшылық ұйымның қызметкерлері болып табылмайтын тұлғаларды жемқорлыққа қарсы нормалардың сақталуын қамтамасыз ету қызметін толық көлемде немесе ішінара орындалуын тағайындай алады. Егер бұл жасалса, жоғары басшылық нақты тұлғаларға осы қызметті орындау үшін жауаптылық пен өкілеттікті тағайындай алатынына кепілдік беруге тиіс.

Ескертпе - А.6 бөлімінен ұсыныстарды қараңыз.

5.3.3 Қабылданған шешімдерді табыстау

Жоғары басшылық қызметкерлерге соған қатысты жемқорлық қауіп-қатерінің төменнен жоғары деңгейі бар шешімдерді қабылдау үшін өкілеттік немесе жауаптылық табыстайтын жағдайда, ұйым шешім қабылдау процесін немесе басқару құралдарының жиынын белгілеуге және қолдауға тиіс. Шешім қабылдау процесі мен оны қабылдайтын тұлғалар өкілеттігінің деңгейі сәйкес болуы қажет, сондай-ақ нақты немесе әлеуетті мүдделер дауы болмауға тиіс. Жоғары басшылық осы процестер олардың лауазымдық қызметі мен жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесін енгізу және оның 5.3.1 бөлімде белігленген талаптарға сәйкестігі үшін жауаптылық шеңберінде кезеңмен қаралатынына кепілдік беруге тиіс.

Ескертпе. Қабылданған шешімдерді табыстау жоғары басшылықты немесе басқарушы органды 5.1.1, 5.1.2 және 5.3.1 бөлімдерде берілген міндеттер мен жауаптылықтан босатпайды. Сондай-ақ табысталған өкілеттігі бар тұлғаларға ықтимал заңды жауаптылықты беруге алып келуі міндетті емес.

6 Жоспарлау

6.1 Жемқорлық қауіп-қатерді өңдеу және мүмкіндіктерді анықтау бойынша іс-қимыл

Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін жоспарлап, ұйым 4.1 аталған факторларды, 4.2 тармағында аталған талаптарды және 4.5 айқындалған қауіп-қатерді назарға алуға, сондай-ақ мүмкіндігінше :

- a) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесі күтілетін нәтижеге қол жеткізе алатынына неігзделген кепілдік беруі;
- b) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты мен мақсатына қатысы бар қалаусыз салдардың алдын алу немесе азайту;
- c) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесінің нәтижелілігін қадағалау;
- d) тұрақты жақсартуды қамтамасыз ету үшін іс-қимыл қабылдануға тиіс.

Ұйым:

- осы жемқорлық қауіп-қатерді өңдеу және мүмкіндіктерді іске асыру бойынша іс-қимылды;
- қандай тәсілмен
- жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесінің процесіне осы іс-қимылды біріктіруді (қосуды) және оларды орындауды;
- осы іс-қимылдың нәтижелілігін бағалауды жоспарлауға тиіс.

6.2 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы мақсат және оған қол жеткізуді жоспарлау

Ұйым сәйкес қызметтер мен деңгей үшін жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласында мақсатты белгілеуге тиіс.

Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы мақсат:

- a) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен келісілуі;
- b) өлшенуі (егер практикалық жүзеге асырылса);
- c) 4.1 берілген қолданыстағы факторларды, 4.2 берілген талаптарды және 4.5 анықталған жемқорлық қауіп-қатерді ескеруі;
- d) қол жететін болуы;
- e) қадағалануы;
- f) назарға алынуы;

г) қажеттілікке қарай жаңартылуы қажет.

Ұйым жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы мақсаттар туралы құжаттандырылған ақпаратты сақтауға тиіс.

Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласында мақсатқа өол жеткізуді жоспарлай отыра, ұйым:

- нені жасау қажеттілігін;
- қандай ресурстар талап етілетінін;
- кім жауапты болатынын;
- қандай мақсатқа қол жеткізілетінін;
- қандай нәтиже бағаланатынын және жеткізілетінін;
- айыппұл санкциясын немесе тұрақсыздықты кім салатынын анықтауға тиіс.

7 Қамтамасыз ету

7.1 Ресурстар

Ұйым жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесін әзірлеу, енгізу, жұмыс істеу және тұрақты жақсарту үшін қажетті ресурстарды анықтауға және қамтамасыз етуге тиіс.

Ескертпе - А.7 бөліміндегі ұсыныстарды қараңыз.

7.2 Құзыреттілік

7.2.1 Жалпы ережелер

Ұйым:

а) жемқорлыққа қарсы қызметтің көрсеткіштеріне ықпал ететін жұмысты ұйымдастыруды басқарып орындайтын қызметкердің (қызметкерлердің) қажетті құзыреттілігін анықтауға;

б) осы тұлғалар сәйкес білім, дайындық немесе тәжірибесінен құзыретті екеніне кепілдік беруге;

с) мүмкін болған жерде, қажетті құзыреттілікті қамтамасыз ету және қолдау және қабылданған шаралардың нәтижелілігін бағалау үшін шаралар қабылдауға;

д) құзыреттілік куәлігі ретін сәйкес құжаттандырылған ақпаратты сақтауға тиіс.

Ескертпе. Ықтимал іс-қимыл, мәселен, жұмыс істейтін қызметкерлерді оқытуды, тәлімгерлікті немесе орын ауыстыруын немесе іскерлік серіктестерді ауыстыруды немесе жаңа мамандарды немесе келісім-шарт бойынша құзыретті мамандарды немесе іскерлік серіктестерді қабылдауды қамтуы мүмкін.

7.2.2 Жұмысқа орналастыру процедуралары

7.2.2.1 Ұйым өзінің барлық қызметкерлеріне қатысты:

а) қызметкерлердің еңбек шартының талаптары жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіне сәйкестік талаптарын қамтуы және бұзушылық жағдайында ұйымға тәртіптік әсер ету шарасын қолдану құқығын беруі;

б) қызметкер жұмысқа кіріскеннен кейін қабылдауға лайық мерзімде ол жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына қолжетімділікті немесе көшірмені алуы және осы саясатпен байланысты оқудан өтуі;

с) ұйымның жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатын және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесінің талаптарын бұзатын қызметкерлерге тиісті тәртіптік шара қолдануға мүмкіндік беретін ережелері болуы;

d) қызметкерлер жазалауға ұшырамауы (мәселен, лауазымын төмендету, жоғарылауға кедергі келтіру, тәртіптік шаралар, ауытыру, жұмыстан босату, үркіту және ізіне түсу);

1) соған қатысты олар ұйым төменбетпеген жемқорлық қауіп-қатерінің өте төмен деңгейін негізді болжаған кез келген операцияға қатысудан бас тартқаны үшін; немесе

2) жемқорлықтың нақты немесе болжанған жағдайы оқиғасының болуына немесе ұйымның жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатының немесе жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесінің бұзылуына шынайы сенімділікпен немесе адал оймен жасалған хабарламалар үшін (адамның өзі бұзушылыққа қатысқан жағдайды қоспағанда) процедуралар енгізуге тиіс.

7.2.2.2 4.5 тармағының ережелеріне сәйкес қауіп - қатер төменнен жоғары саналатын позицияны иемденген барлық қызметкерлерге және жемқорлыққа қарсы нормалардың сақталуын қамтамасыз ету қызметін жүзеге асыратын барлық қызметкерлерге қатысты ұйым:

a) жұмысқа қабылдау немесе позицияны өзгерту қаншалықты мақсатқа лайық екенін анықтау және олар жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты мен жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің талаптарын орындайтыны қаншалықты негізді болжанғанын анықтау үшін үміткерлерді кешенді тексеріс (8.2 қараңыз) оларды жұмысқа қабылдағанға дейін, ал жұмыс істейтін қызметкерлерді тексеру оларды ауыстырғанға немесе жылжытқанға дейін жүргізілуін;

b) сыйақы тағайындау, мақсатты көрсеткіштер және еңбекті төлеу жүйесінің өзге де ынталандыру элементтері олардың жемқорлықты ынталандырмауы үшін қабылдауға лайық қорғаныш шаралары енгізілуіне көз жеткізу үшін кезеңмен қайта қаралуын;

c) жоғары басшылық және басқарушы орган (егер болса) сияқты қызметкерлер кезеңділігі жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатын орындайтынын растай отыра, табылған жемқорлық қауіп-қатеріне сүйеніп белгіленетін уақыттың белгілі бір кезеңі сайын декларацияны толтыруын қамтамасыз ететін процедураларды енгізуі қажет.

Ескертпе

1 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатының сәйкестік декларациясы дербес элемент немесе сәйкестікті растаудың аса ауқымды процесінің құрама бөлігі болуы мүмкін.

2 А.8 бөлімінен ұсыныстарды қараңыз.

7.3 Хабардарлық және оқыту

Ұйым қызметкердің тиісті және сәйкесінше ақпараттануы мен оқытуын қамтамасыз етуге тиіс. Оқытудың мұндай түрі жемқорлық қауіп-қатерді бағалаудың нәтижелерін есепке ала отырып, қаншалықты қолданысты екендігін мына сұрақтар ашуы керек (4.5 тармағын қараңыз):

a) жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың саясатын және жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың менеджмент жүйесінің процедураларын, сонымен қатар оларға сәйкестік бойынша міндеттерін;

b) жемқорлық арқылы келтірілуі мүмкін жемқорлық қауіп-қатерлерді және қызметкерлер мен ұйымға залал;

c) міндеттеріне байланысты пара ұсынылуы мүмкін жағдайлар және осы жағдайларды қалай анықтап тануға болады;

d) параға сатып алу немесе пара ұсыну әрекеттерін қалай анықтап тануға болады және адекватты түрде жауап беруге болады;

e) қызметкерлер жемқорлыққа қарсы әрекеттер және оны болдырмауға, сонымен бірге жемқорлықтың болуының түйіндік белгілерін анықтап тануға қалай көмектесе алады;

ф) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың жақсаруы және жемқорлыққа күдіктілік туралы ақпараттану тиімділіктерін қоса алғанда, жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджменті жүйесінің нәтижелілігіне олардың салымы;

г) жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджменті жүйесінің талаптарын сақтамаудың мүмкін болатын салдары және шиеленісуі;

h) қызметкерлер кез келген күдіктілікті қалай және кімге хабарлаулары тиіс (8.9 қараңыз);

i) ұсынылған оқыту және ресурстар туралы.

Қызметкер үнемі (ұйым арқылы анықталған, жоспарланған уақыт аралығынан кейін) тап болуы мүмкін жемқорлық қауіп-қатерге, лауазымдық қызметтерге, сонымен қатар кез келген жағдайлардың өзгерулеріне сәйкес жемқорлыққа қарсы әрекеттер мәселелері бойынша ақпарат алу және дайындықтан өтуге тиіс. Ақпараттану және оқыту бағдарламалары маңызды жаңа ақпараттардың көрінуі үшін қажет болған жағдайда кезең сайын жаңартылып отыру керек.

Табылған жемқорлық қауіптерін назарға ала отырып (4.5 қараңыз), ұйым сонымен қатар, төменге қарағанда аса нақтырақ жемқорлық қауіптіліктерге ұйымды ұшыратуы мүмкін және олардың атынан немесе олардың пайдасына әрекет ететін іскерлік серіктестердің жемқорлыққа қарсы әрекеттер ауданындағы ақпараттандыру және оқытуға бағытталған процедураларды енгізу. Бұл процедуралар, осындай оқыту мен ақпараттандыру қажет іскерлік серіктестерді табуы және олардың мазмұнын, сонымен бірге дайындықпен қамтамасыз етілу құралдарын анықтауға тиіс.

Ұйым оқыту процедураларына, оқытудың мазмұны және олардың қатысушыларына байланысты құжаттандырылған ақпаратты сақтауға тиіс.

Ескертпе

1 Іскерлік серіктестерді оқыту және ақпараттандыру үшін талаптар шарттың ережесіне немесе сол сияқты талаптарға қосылуы мүмкін және ұйым, іскерлік серіктес арқылы немесе осы мақсаттар үшін жұмылдырылған басқа тараптар арқылы енгізілуі мүмкін.

2 Ұсынысты А.9 бөлімінен қараңыз.

7.4 Ақпарат алмасу (Коммуникациялар)

7.4.1 Ұйым жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджменті жүйесін жұмыс істетуге айқын, коммуникацияның сыртқы және ішкі құралдарын анықтауға тиіс, мыналарды қосып алғанда:

- a) ақпарат алмасуда қандай затқа;
- b) қай уақытта ақпарат алмасу;
- c) кіммен ақпарат алмасу;
- d) қалай ақпарат алмасу;
- e) коммуникацияны кім іске асырады,
- f) коммуникация жүзеге асырылатын тілдер.

7.4.2 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты ұйымның барлық қызметкерлеріне және іскерлік серіктестерге қолжетімді, төмен деңгейден жоғарғы деңгейдегі жемқорлық қауіптіліктеріне ұшыраған қызметкерге сол сияқты іскерлік серіктестерге тікелей мәлім етілуге тиіс және жағдайларға байланысты коммуникацияның сыртқы және ішкі каналдарын қолдана отырып жариялауға тиіс.

7.5 Құжаттандырылған ақпарат

7.5.1 Жалпы ережелер

Ұйымның жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі мынаны қамтуға тиіс:

- a) осы стандартта талап етілген құжаттандырылған ақпаратты;

б) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің нәтижелілігін қамтамасыз етуге қажетті ұйымда расталған құжаттандырылған ақпаратты.

Ескертпе

1 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің құжаттандырылған ақпарат көлемі түрлі ұйымдарда төмендегідей күште әртүрлі ерекшеленуі мүмкін:

- ұйымдардың көлемі және олардың қызмет түрлерінен, процестерден, өнімдерден және қызметтерден;

- процестің күрделіліктері және олардың өзара әрекеттесулері;

- қызметкердің құзыреттілігінен.

2 Құжаттандырылған ақпарат жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджменті жүйесінің құрамды бөлімі ретінде жеке сақталуы мүмкін немесе ұйымның құжаттарын сақтау саясатының пәні бола тұра басқа менеджмент жүйесі (мысалы, сәйкестіктер, қаржыландыру, аудит арқылы және т.б.) шегінде басқарылуы мүмкін.

3 Ұсынысты А.17 қараңыз.

7.5.2 Құру және жаңарту

Құжаттандырылған ақпаратты құра және жаңарта отырып, ұйым төмендегілерді қамтамасыз етуге тиіс:

а) жекешелендіру және шығыс деректер (мысалы, атауы, күні, авторы немесе сілтеме нөмірі),

б) формат (мысалы, тіл, программалық қамтамасыз ету нұсқауы, сызбалар) және ақпарат иесі (мысалы, қағаз, электрондық түрі),

с) жарамдылықты және сәйкестікті сақтау мақсатында қайта қараңыз және бекіту.

7.5.3 Құжаттандырылған ақпаратты басқару

Осы стандарт және жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджменті жүйесі талап ететін құжаттандырылған ақпаратты кепілдік беру үшін басқару қажет:

а) ол сол жерде, қайда және қашан қолдану үшін қажетті жарамдылығы және қолжетімділігі;

б) ол тиісті түрде қорғалғандығын (мысалы, құпиялылықты жоғалтудан, дұрыс қолданбау немесе тұтастықты жоғалтудан).

Ұйым құжаттандырылған ақпаратты басқару үшін қаншалықты қолданысты болғанға дейін төмендегі әрекеттерді іске асыруға тиіс:

- тарату, рұқсат, беру және қолдануды қамтамасыз етеді,

- оқылуын сақтауды қоса отырып, тиісті күйінде сақтау және қорғау,

- өзгерістерді бақылау (мысалы, нұсқаны бақылау);

- сақтау мерзімін және жою әдістерін бекіту.

Жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджменті жүйесін жоспарлау және қызметтендіру үшін қажетті ұйым арқылы танылған сыртқы түрдегі құжаттандырылған ақпарат сәйкес түрде жекешелендірілуі және басқарылуы қажет.

Ескертпе. «Рұқсат» термині тек құжаттандырылған ақпаратты қарап қатысты рұқсат берудің шешімін білдіруі немесе құжаттандырылған ақпаратты және т.б. қараңыз және өзгерту құзыреттіліктері мен шешімдерін білдіруі мүмкін.

8 Жұмыс істеу

8.1 Жедел жоспарлау және басқару

Ұйым жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджменті жүйесінің талаптарына сәйкес қамтамасыз етуге қажетті мониторинг жүргізуі, жоспарлауы және енгізуі және процестерді басқаруға тиіс және 6.1. тармақта анықталған әрекеттерді орындауға тиіс, мына жол арқылы:

- а) процестер үшін критерийлерді орнату;
- б) критерийлерге сәйкес процестерді басқару;

с) құжаттандырылған ақпараттың процестердің жоспарланғандай түрінде орындалғандығына сенімділікті қамтамасыз ету үшін қажетті көлемде сақтау.

Бұл процестер өзіне 8.2 – 8.10 бөлімдерде көрсетілген басқарудың нақты құралдарын қамтуы қажет.

Ұйым жоспарланған өзгерістерді басқаруға тиіс және қажет болған жағдайда кез келген теріс әсерді төмендету үшін шаралар қолдана отырып қасақана жасалған өзгерістердің салдарына талдау жасауға міндетті.

Ескертпе. Менеджмент жүйесі жөніндегі стандарттардың іргелі тесті аутсорсингті компаниялардың өкілдері іскерлік серіктестер анықтауына қосылғандықтан, осы стандартта келтірілмеген сыртқы тәртіпке (аутсорсинг) талаптан құралады.

8.2 Кешенді тексеріс

Ұйым 4.5 сәйкес жүргізген жемқорлық қауіптерді бағалау жағдайында мыналарға қатысты осы қауіптердің төменнен жоғары деңгейін көрсетсе:

а) келісімдер, жобалар немесе іс-қимылдың белгілі санаттарына;

б) іскерлік серіктестердің белгілі бір санаттарымен өзара жоспарланған немесе бар қарым-қатынастарға;

с) сәйкес позицияларда қызметкердің белгілі санаттарын (7.2.2.2 қараңыз),

ұйым еске салынған санаттағыларға кіретін нақты операциялардың түрлері, жобалар немесе әрекеттер, іскерлік серіктестер мен қызметкерлерге қатысты жемқорлық қауіптердің болуы мен дәрежесін бағалауға тиіс. Бұл бағалау қауіптіліктерді бағалау үшін айқын ақпарат алуда қажетті кез келген комплексті тексерістерді қосып алуға тиіс. Комплексті тексерістер өзгерістер мен жаңа ақпараттарды сәйкес түрде есепке алу үшін белгілі кезеңдікте жүргізілуі қажет.

Ескертпе

1 Ұйым қызметкерлердің белгілі санатын және іскерлік серіктестерді тексерудің қажеті жоқ екендігіне, ол расталмайтындығына немесе қауіптіліктердің мөлшеріне келмейтіндіктеріне қорытынды (шешім) жасай алады.

2 а) – с) тармақшаларында көрсетілген факторлар тізімі түпкілікті болып табылмайды.

3 Ұсыныстарды А.10 қараңыз.

8.3 Қаржылық ортадағы шаралар

Ұйым жемқорлық қауіп-қатерлерді басқару үшін қаржылық бақылау тетіктерін енгізу керек.

Ескертпе. Ұсыныстарды А.11 бөлімінен қараңыз.

8.4 Қаржылық емес ортадағы шаралар

Ұйым жемқорлық қауіп-қатерді басқару үшін сатып алуды бақылау тетіктерін, күнделікті іс-әрекет, сату, жарнамалар және басқа да қаржылық емес құралдардың тетіктерін енгізуге тиіс.

Ескертпе

1 Кез келген келісім, жұмыс немесе өзара қарым-қатынас қаржылық және қаржылық емес бақылау нысаны бола алады.

2 Ұсыныстарды А.12. бөлімнен қараңыз.

8.5 Ұйымдармен және іскерлік серіктестермен бақылауға алынатын жемқорлыққа қарсы мехнизмдерді енгізу

8.5.1 Ұйым өзі бақылауға алатын барлық басқа ұйымдардың не:

а) ұйымның өзінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ететін менеджмент жүйесін, не болмаса

б) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ететін өздерінің жеке тетіктерін.

әрбір нақты жағдайда, тек сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерлерге негізделген және сәйкес келетін көлемде және 4.5 сәйкес өткізілген сыбайлас жемқорлық тәуекелін бағалауды назарға ала отырып ұйым тап болған көлемде ғана енгізуін талап ететін процедураларды орындау қажет.

Ескертпе. Ұйым басқа ұйымдарды бақылауға тек егер ол осы ұйымның жетекшілігін тікелей және жанама бақылайтын болса ғана алады. (А.13.1.3 қараңыз).

8.5.2 Бақылауға алынбайтын ұйымдардың іскерлік серіктестеріне қатысты сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерді бағалау (4.5 қараңыз) немесе кешенді тексеріс (8.2 қараңыз) бағасы қауіп-қатер деңгейін төменнен жоғары деп бағаласа, және егер де іскерлік серіктестер енгізетін сыбайлас жемқорлыққа қарсы тетіктер тиісті сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерін төмендете алса, ұйым келесі процедураларды жүзеге асыруы қажет:

а) іскерлік серіктестерде тиісті сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерін басқара алатын сыбайлас жемқорлыққа қарсы енгізілген механизмдердің бар-жоғын анықтауы қажет;

б) егер де іскерлік серіктестерде сыбайлас жемқорлыққа қарсы енгізілген тетіктер жоқ болса немесе олардың енгізілгенін немесе енгізілмегенін тексеретін мүмкіндік болмаса:

1) егер бұл мақсатты түрде болса ұйым іскерлік серіктестен сәйкес келісімге, жобаға немесе жұмысқа қатысты сыбайлас жемқорлыққа қарсы тетіктерді енгізуін талап етуі қажет, немесе

2) іскерлік серіктестен сыбайлас жемқорлыққа қарсы тетіктерді енгізуді талап ету мақсатты емес болса, ұйым іскерлік серіктес тап болған сыбайлас жемқорлық тәуекелін бағалау кезінде бұл жағдайды және ұйымның осындай қауіп-қатерлерді басқаратын тәсілдерін есепке алуы керек.

Ескертпе. Ұсыныстарды А.13.бөлімінен қараңыз

8.6 Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жағдай

Төменгі деңгейден жоғары сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерге байланыстағы іскерлік серіктестер үшін ұйым, бұл қаншалықты тәжірибелі түрде қолданылуын талап ететін процедураларды енгізуі қажет :

а) іскерлік серіктестер өздерінің тарапынан, өздерінің атынан немесе өздерінің пайдасына сәйкес келісімге, жобаға, жұмысқа немесе қатынастарға қатысты сыбайлас жемқорлықты ескерту міндеттерін алды;

б) ұйым егер де осы серіктестік тарапынан, оның атынан немесе оның пайдасына сәйкес келісімге, жобаға, жұмысқа немесе қатынастарға қатысты сыбайлас жемқорлық анықталатын болса, қатынасты тоқтату мүмкіндігін алады.

Егер жоғарыда «а» және «б» келтірілген талаптарды орындау мүлдем мақсатқа сай болмаса, онда оны іскерлік серіктестермен өзара қарым-қатынасқа байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелін бағалау барысында назарға алу керек (4.5 және 8.2 қараңыз).

Ескертпе. Ұсыныстарды А.14. бөлімінен қараңыз

8.7 Сыйлықтар, өкілдіктік шығындар, қайырымдылық және сол тәрізді пайдалар

Ұйым сыйлықтарды, шығындарды төлеуді, қайырымдылық төлемдерді ұсыну мен қабылдаудың немесе сол сияқты пайдалар алудың алдын алу мақсатындағы процедураларды енгізу керек, егер ондай ұсыныстар немесе қабылдаулар пара болып табылса немесе пара ретінде негізді түрде қарастырылатын болса.

Ескертпе. Ұсыныстарды А.15.бөлімінен қараңыз

8.8 Сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекеттерге сәйкес келмейтін тетіктер кезіндегі шаралар

Егер белгілі бір келісім, жоба, жұмыс немесе іскерлік серіктестермен қатынастарға қатысты жүргізілген кешенді тексеріс (8.2 қараңыз) сыбайлас жемқорлық қауіп-қатері, қолда бар сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ететін осындай үлгідегі тетіктермен басқарыла алмайтынын анықтаса, және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ететін қосымша немесе жақсартылған тетіктерді енгізе алмаса немесе енгізуді қалмаса немесе ұйымның тиісті сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерін басқара алатын мүмкіндіктерін қамтамасыз ететін лайықты басқа да қадамдарға бара алмаса немесе бармаса, ұйым:

а) бұрыннан келісім, жоба, жұмыс немесе қатынастар болған жағдайда сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерге немесе келісімнің, жобаның, жұмыстың немесе қатынастың сипатына сәйкес бар мүмкіндігінше тезірек тоқтату, ұзу, кідірту немесе одан шығу қадамына бару керек;

б) жаңа келісімдер, жобалар, қызметтер немесе қатынастар ұсынылған жағдайда олардың ұсыныстарын кейінге қалдыруы немесе қабыл алмауға тиіс.

8.9 Алаңдаушылық білдіру (Күдік туралы хабарлау)

Ұйым:

а) қызметкерлерге қамтамасыз ету қызметіне сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтауды қамтамасыз етуді немесе сәйкес лауазымды тұлғаларға (немесе тікелей, немесе сәйкес үшінші тарап арқылы) сыбайлас жемқорлық немесе басқа да кез келген бұзушылықтар әрекеттері, күдіктері немесе орын алған оқиға туралы, сонымен қатар менеджмент жүйесінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың әлсіздігі туралы хабарлау мүмкіндігін беретін;

б) тергеу ісін жалғастыру жұмыстарына қажетті немесе бұл заңмен анықталған жағдайларды қоспағанда, яғни хабарлама көздері мен хабарламаға қатысы бар басқа да тараптардың, немесе хабарламада аталған тараптардың сәйкестігін болдырмау үшін ұйымның хабарламаны жасырын тәртіппен қараңызын талап еткенде;

с) анонимді хабарлама беруге мүмкіндік беретін;

д) жазалау шараларына тыйым салатын және кімде-кім ерікті ниеттеніп немесе негізді сеніммен орны анықталған пара беру немесе жорамалды түрде пара беретін күдігі туралы немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатының немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі талаптарының бұзылғандығы тура хабарлама берсе оларды жазалау шараларынан қорғайтын;

е) қызметкерлердің егер олар сыбайлас жемқорлықпен байланысты жағдайларға немесе мәселелерге тап болғанда қандай әрекеттер жасау керектігі жөнінде сәйкес тараптардан кеңестер ала алу мүмкіндігін қамтамасыз ететін процедураларды енгізу керек

Ұйым барлық қызметкерлердің ақпарат алу процедураларымен танысқандығына және оларды пайдаланатын мүмкіндігі бар екенінен, сонымен қатар осы процедуралармен қамтамасыз етілетін өз құқықтары мен қорғану шаралары туралы танысқандығы туралы кепіл беруі керек.

Ескертпелер

1 Бұл процедуралар басқа түрдегі мәселелер (қауіпсіздікпен, қызметіне асыра пайдаланумен, заңға қайшы әрекеттермен немесе басқа да күрделі қауіп-қатермен байланысты) туралы хабарлау үшін қолданылатындардың өзі немесе солардың бөлігі болуы мүмкін.

2 Ұйым өзінің мүддесі үшін ақпараттандыру жүйесін басқару мақсатында басқа ұйымда қатыстыра алады.

3 Кейбір заңнамаларда b) және c) заңнамалық тұрғыда тыйым салынған. Мұндай жағдайларда ұйымның құжаттары талаптарға сай келмейді.

8.10 Сыбайлас жемқорлыққа қатысты тергеулер мен қабылданған шаралар

Ұйым:

a) сыбайлас жемқорлық жағдайы тергеуді, анықталған немесе болжанған немесе ақпарат келіп түскен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатының немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі талаптарының бұзылуын бағалауды талап ететін, және оны қайда қолданатын;

b) егер тергеу сыбайлас жемқорлық фактісін, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатының немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі талаптарының бұзылғандығын анықтаса қажетті шараларды қабылдауды талап ететін;

c) тергеу жүргізетін тұлғаларға өкілеттік беріп, мүмкіндік туғызатын;

d) лайықты қызметкерден тергеуде ынтымақтастық орнатуын талап ететін; және

e) тергеу жағдайы мен нәтижелері туралы сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкес келуін қамтамасыз ететін қызмет орындары және белгілі бір деңгейде қолданылатын шамада нормативті-құқықтық сәйкестігін қамтамасыз ететін басқа да қызмет орындары хабардар болуын талап ететін.

f) тергеу мен тергеу нәтижелерінің құпиялығын талап ететін процедураларды енгізу керек.

Тергеу жүргізілу керек және ақпарат лауазымы жоқ және тергеуге қатысты қызметтерді атқаруға араластырылмаған қызметкерлерге берілуі керек. Ұйым тергеу жүргізу үшін басқа ұйымды қатыстыра алады және тергеу нәтижелері туралы ақпараттандыруға лауазымы жоқ және тергеуге қатысты қызметтерді атқаруға араластырылмаған қызметкерлерді қатыстыра алады.

Ескертпелер

1 Ұсынысты А.18. бөлімінен қараңыз

2 Кейбір заңнамаларда f) заңнамалық деңгейде тыйым салынған. Мұндай жағдайларда ұйымның құжаттары талаптарға сай келмейді.

9 Қызмет нәтижелерін бағалау

9.1 Мониторингтеу, өлшеу, талдау және бағалау

Ұйым:

a) нені қадағалау және нені өлшеу керектігін;

b) мониторингке жауап беретін тұлғаларды;

c) мониторингтеу, өлшеу, талдау және бағалау әдістерін, және жарамды ақпарат алуына кепіл беру үшін оларды қаншалықты қолдануға болатындығын;

d) мониторинг пен өлшеу қашан орындалу керектігін;

e) мониторингтеу мен өлшеу нәтижелерін қашан талдау және бағалау керектігін;

f) осыған ұқсас ақпараттарды қашан беру керектігін;

g) осыған ұқсас ақпараттар кімге және қалай берілгендігін анықтау керек.

Ұйым тиісті құжатталған ақпаратты қолданылған әдістер мен алынған нәтижелердің куәлігі ретінде бағалауы керек.

Ұйым сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі қызметтің көрсеткіштері мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің нәтижелігін бағалау керек.

Ескертпе. Ұсыныстарды А.19. бөлімнен қараңыз

9.2 Ішкі аудит

9.2.1 Ұйым мерзімді жоспарланған ішкі аудитті жүргізу керек, тексеру үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі:

- 1) ұйымның оның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджмент жүйесі өз талабына;
- 2) осы стандарт талабына;
 - а) сәйкес келе ме;
 - б) жұмыс жағдайына тиімді қолдануға.

Ескертпелер

- 1 Менеджмент жүйесі аудиті бойынша нұсқаулық көрсеткіштер ISO 19011 келтірілген.
- 2 Ішкі аудитпен қамтылған ұйымда қолданылу саласы мен аумағы ұйымның көлемін, құрылымын, жетілуін және орналасуын қосқанда әртүрлі факторларға байланысты өзгеруі мүмкін.

9.2.2 Ұйымның міндеті:

- а) аудит бағдарламасын (бағдарламаларын) мерзімді өткізуді, әдістерін, жауапкершілігін, тексерілетін процестердің маңыздылығын және алдыңғы аудиттердің нәтижелерін ескере отырып жоспарлауға және есепке қойылатын талаптарды қосқанда, жоспарлау, дайындау, орындау және басқару,;
- б) әрбір аудит үшін критерилер мен саланы анықтау;
- с) құзыретті аудиттерді таңдау және аудит процесінің дұрыстығына және туралығына кепіл беретіндей аудит жүргізу;
- д) аудит нәтижелері тиісті басшыларға, жоғарыдағы басшыға және сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестігін қамтамасыз ететін қызметке жіберілгендігіне кепіл беру;
- е) аудит бағдарламасының орындалғандығына куәлік ететін құжатталған ақпарат пен аудит нәтижелерін сақтау.

9.2.3 Бұл аудиттер дәлелді, жағдайға сәйкес және қауіп-қатерге құрылған болуы керек. Мұндай аудиттерде ішкі аудит процестері және үйренуге, орындау тәсілдерін, басқару құралдары мен:

- а) сыбайлас жемқорлық немесе болжалды сыбайлас жемқорлық;
- б) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйелерінің талаптарына сәйкессіздігі;
- с) іскерлік серіктестердің ұйымның әрекеттегі талаптарына сәйкес бола алмауы; және
- д) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінде немесе оны жақсарту мүмкіндігінде әлсіз тұстарының болуы жүйелерін талдауға бағытталған басқа да процедуралардан тұруы қажет.

9.2.4 Аудит бағдарламасының дұрыстығын және алдын-ала жоспарланбағандығын қамтамасыз ету үшін ұйым бұл аудиттардың:

- а) осы процесті орындау үшін құрылған немесе белгіленген тәуелсіз қызметкерлермен немесе бөлімшелермен; немесе
- б) егер сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестігін қамтамасыз ететін қызметпен (егер де аудит саласына сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджмент жүйесінің өзін бағалауды немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестігін

қамтамасыз ететін қызмет жауапкершілік танытатын басқа да қызметтерді қоспаса); немесе

- с) аудитқа жатпайтын бөлімшелердегі лайықты тараппен; немесе
- д) лайықты үшінші тараппен; немесе
- е) «а» - «д». қосымша пунктіінде көрсетілген топпен жүзеге асырылатындығына кепіл беруге тиіс.

Ұйым аудитордың оны немесе оның жеке жұмысын тексермейтіндігіне кепіл беруге тиіс.

Ескертпе. Нұсқаулықты А.16.бөлімінен қараңыз.

9.3 Басшы тарапынан талдау

9.3.1 Жоғары басшылық тарапынан талдау

Жоғары басшылық ұйымның сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесінің үнемі жарамды, сәйкес болуына және нәтиже беруіне кепілдік беру үшін оны мерзімді жоспарлай отырып талдау керек.

Жоғары басшылық жүргізетін талдауда мыналар ескерілуі қажет:

- а) алдыңғы талдау қарастырылған шараның жағдайы;
- б) сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесі үшін маңызды ішкі және сыртқы факторлардың жағдайының өзгеруі;

с)

- 1) сәйкессіздік пен түзету қызметіндегі;
- 2) мониторинг пен өлшеу нәтижесіндегі;
- 3) аудиттердің нәтижесіндегі;
- 4) сыбайлас жемқорлық туралы есептердегі;
- 5) тергеулердегі;

б) ұйым ұшырасатын сыбайлас жемқорлық қауіп-қатердің сипаты мен деңгейіндегі үрдістерді қосқанда сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесінің қызмет ететіндігі мен нәтижелігі туралы ақпаратты;

д) сыбайлас жемқорлық тәуекелін өңдеу үшін қабылданған іс-қимылдың нәтижелігі;

е) 10.02 ережесіне сай сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін үнемі жақсарту мүмкіндігі.

Жоғары басшылық жүргізген талдаудың нәтижелеріне сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіндегі өзгерістерді кез келген талаппен үнемі жақсарту мүмкіндіктерімен байланысты шешімдер кіруге тиіс.

Жоғары басшылық жүргізген талдаудың қорытынды нәтижелерін басқарушы органға жөнелту керек.

9.3.2 Басқарушы орган тарапынан талдау

Басқарушы орган (еге бар болса) жоғары басшылық пен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестігін қамтамасыз ететін қызмет берген ақпаратқа, сонымен қатар атқарушы орган талап ететін және ала алатын басқа да ақпаратқа негізделген сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жүйесін жиі – жиі талдауды жүзеге асыру қажет.

Ұйым қорытынды құжатталған ақпаратты атқарушы орган жүргізген талдаулардың нәтижесінің куәлігі ретінде сақтауы керек.

9.4 Сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестігін қамтамасыз ететін қызметке шолу

Мұндай қызмет үнем бағалап отыруға тиіс:

- а) сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесі ұйым тап болатын сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін тиімді шешуге қабілеті жететін жетпейтіндігін;

б) сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесі тиімді енгізілу енгізілмеуін.

Мұндай қызмет есептерді белгілі бір мерзімге сәйкес және белгілі бір жағдайларда басқарушы органға немесе жоғары органға, немесе басқарушы органның немесе жоғары басшылықтың сәйкес комитетіне беруге тиіс. Есептің ішінде тергеу мен аудит нәтижелерін қосқанда сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесінің тиімділігі мен қолданылуы туралы ақпараттар болуға тиіс.

Ескертпелер

1 Мұндай есептерді беру жиілігі ұйымның талап етуіне байланысты. Есепті жыл сайын жасау ұсынылады.

2 Егер іскерлік серіктестің бақылауы көрсетілген қызметке, жоғары басшылыққа немесе басқарушы органға (егер ондай бар болса) жіберілетін болса, мұндай тексерістер кезінде ұйымға іскерлік серіктестің көмегі қажет болуы мүмкін.

10 Жақсарту

10.1 Сәйкессіздік және түзетуші әрекет

Сәйкессіздік анықталған жағдайда ұйымның міндеті:

а) сәйкессіздікке мүмкін болатын шамада тез арада назар аудару қажет:

1) сәйкессіздікті басқару мен оны түзету бойынша әрекеттерді қабылдау;

2) салдарына қатысты шешімдер шығару;

б) мыналар:

1) сәйкессіздік талдауы;

2) сәйкессіздік себебін анықтау;

3) осындай сәйкессіздіктерді немесе олардың әлеуетті мүмкіндіктерін анықтау арқылы сәйкессіздіктің қайталанбауы немесе басқа жерде пайда болмауы үшін сәйкессіздік себептерін жою бойынша әрекеттегі талапты бағалау;

с) кез келген қажетті әрекеттерді жүзеге асыру;

д) барлық қабылданған түзетуші іс-қимылдың нәтижелігін талдау;

е) егер қажет болған жағдайда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджмент жүйесіне өзгерістер енгізу.

Түзетуші әрекеттер анықталған сәйкессіздік салдарына сәйкес келуге тиіс.

Ұйым құжатталған ақпараттарды:

- сәйкессіздік сипаты мен кез келген кейіннен қабылданған шаралардың;

- кез келген түзетуші іс-қимылдың нәтижелерінің куәлігі ретінде сақтауы қажет.

Ескертпе. Нұсқаулықты А.20 бөлімінен қараңыз

10.2 Үнемі жақсарту

Ұйым сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің жарамдылығын, сәйкестігін және нәтижелігін үнемі жақсартып отыруы қажет.

Ескертпе. Нұсқаулықты А.20. бөлімінен қараңыз

А қосымшасы (ақпараттық)

Осы стандартты қолдану жөніндегі нұсқаулық

А.1 Жалпы ережелері

Осы қосымшадағы нұсқаулықтар тек түсіндірме сипатта. Олардың мақсаты – ұйым сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін енгізу кезінде қабылдауы мүмкін әрекет түрлерін кейбір нақты салаларға көрсету. Қосымша жеткілікті толықтыққа талаптанбайды және нормативті сипатта емес. Сонымен бірге осы стандарттың талаптарын қанағаттандыратын сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіне ие болу үшін осында келтірілген қадамдарды орындауды талап етпейді. Ұйым қабылдайтын нақты әрекеттер ұйым тап болатын сыбайлас жемқорлық қауіп-қатердің сипаты мен деңгейін (4.5 және 4.1 пен 4.2 факторларын қараңыз) есепке алатын, дәлелді және сәйкес болуға тиіс.

Библиографияда жетекші тәжірибелер туралы айтылған кейбір бүкіл әлемде мойындаған жарияланымдар көрсетілген.

А.2 Сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесін қолдану саласы

А.2.1 Жеке немесе біріктірілген сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі.

Ұйым біріктірілген сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін енгізуді жеке жүйе ретінде де немесе жалпы сәйкестік менеджменті жүйесінің құрамдас бөлігі (мұндай жағдайда ұйым ISO 19600 басшылығына бара алады) ретінде де таңдай алады. Ұйым сонымен қатар сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін енгізуді жеке немесе менеджменттің сапа менеджменті, экологиялық менеджмент және қауіпсіздік жүйелері секілді басқа да жүйелерінің бөлігі ретінде таңдай алады (мұндай жағдайда ұйым ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000 және ISO 31000 бара алады).

А.2.2 Ресмилік пен бопсалаушылықты жеңілдеткені үшін сыйақы.

А.2.2.1 Ресмилікті жеңілдеткені үшін сыйақы – бұл термин кейде төлеуші қызметі үшін қандайда бір қосымша төлемдерсіз заңды түрде жүргізуге құқы бар заңсыз немесе ресми емес төлем дегенді білдіреді. Бұл әдетте көпшілік тұлғаға немесе рұқсат етілген қызметтері бар тұлғаларға виза беру, жұмысқа рұқсат ету, кедендік ресімдеулер немесе телефон орнату тәрізді рұқсат етілген немесе қажетті іс-қимылдың орындалуын сақтандыру немесе жылдамдату мақсатында жіберілген салыстырмалы түрде шағын сома. Ресмилікті жеңілдеткені үшін сыйақыны әдетте мысалы келісімшартты ұтып алуы үшін берілетін парадан гөрі өте жақсы сипатта қарастырылады. Ондай пара көптеген жерде заңсыз болып табылады және осы стандарттың аясында пара ретінде түсіндіріледі, және сәйкесінше сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесімен тыйым салынуға тиіс.

А.2.2.2 Бопсалаушылық дегеніміз – бұл денсаулыққа, қауіпсіздікке және бостандыққа нақты және болжалды қауіп төндіре отырып, қызметкерлерді төлеуге мәжбүрлеу, ол осы стандартты қолдану саласына кірмейді. Адамның қауіпсіздігі мен бостандығы бәрінен жоғары және көптеген құқықтық жүйелер адамның дәлелді түрде өз денсаулығына, қауіпсіздігіне және бостандығына алаңдаушыларды бопсалаумен байланысты төлемдер үшін қылмыстық жауапкершілік қарастырмайды. Бұдан шығатыны, ұйымның адамдардың өздерінің денсаулығына, қауіпсіздігіне және бостандығына деген қорқынышы болған жағдайларда қызметкерлерге ақша төлеуге рұқсат ететін саясаты болуы мүмкін.

А.2.2.3 Ұйым жоғарыда келтірілген төлем талаптарымен тап келген кез келген қызметкерге мұндай жағдайда не істеу керек және одан қалай құтылуға болатыны жөнінде нақты нұсқаулықтар беруге тиіс. Ондай нұсқаулықтарға мыналар кіреді:

а) төлем талаптарына тап болған кез келген қызметкер қабылдауға тиіс қажетті әрекетті көрсету, мысалы:

1) ресмилікті жеңілдету үшін сыйақы талап еткен жағдайда төлемнің заңдылығын нақтылауды және ресми төлем стандарттарын сұрау, және егер де қанағаттанарлық жауап болмаса төлемнен бас тарту керек;

2) бопсалаған жағдайда, егер денсаулыққа, қауіпсіздікке немесе бостандыққа немесе басқа да нәрселерге қауіп төніп тұрса, келісу;

б) ресмилікті жеңілдеткені үшін берген сыйақыны немесе бопсалағаны үшін берген төлемді бергеннен кейін қызметкердің қабылдауға тиіс қажетті әрекетті көрсету:

1) оқиғаны айқындау;

2) оқиға туралы ақпаратты тиісті басшыға немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестікті қамтамасыз ететін қызметке беру;

с) қызметкері ресмилікті жеңілдету үшін немесе бопсалаған сомасын төлеген жағдайда ұйымның қабылдауға тиіс қажетті әрекеттерін көрсету:

1) оқиғаны тергеу үшін тиісті басшыны тағайындау (шамамен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестікті қамтамасыз ететін қызметтер немесе аталған қызметкер жұмыс істейтін, немесе атқаратын лауазымына қатысты бөлімшелерге тәуелсіз басшыны);

2) ұйымдардың шоттарындағы төлемнің тиісті көрінісі;

3) егер қолдануға болса немесе заң бойынша талап етілсе онда тиісті өкілетті органдарға төлем туралы ақпаратты беру.

А.3 Дәлелділік және мөлшерлестік

А.3.1 Сыбайлас жемқорлық (пара алушылық) әдетте жасырылады. Оның алдын-алу, анықтау және дәйекті шаралар қолдану қиын болады. Осы қиындықтарды мойындай отырып басқарушы органдар мен ұйымның жоғары басшыларында не болуға тиіс дегенге осы стандарт толықтай бағытталған:

- ұйымның бизнесімен немесе оның қызметімен байланысты сыбайлас жемқорлық болған жағдайда алдын-алуға, анықтауға және шаралар қолдануға шынымен ден қоюы керек;

- және шын ниеттенген жағдайда, сыбайлас жемқорлық жағдайы болғанда алдын-алу, анықтау және шаралар қолдану мақсатында дайындалған ұйым аясында шараларды жүзеге асырылуын қажет етеді.

Бұл шаралар ұйым үшін қиын болатындай немесе бизнесті тоқтатуға әкелетіндей соншалықты шығыны, ауыртпалығы көп және бюрократталған болмайды. Мұндай шаралар сыбайлас жемқорлық тәуекеліне сәйкес келуі және сыбайлас жемқорлық жағдайының алдын-алуды, анықтауды және шараларды қолдануды сәтті түрде жүзеге асыруға дәлелді мүмкіншіліктері болуы керек.

А.3.2 Жүзеге асырылуға тиіс сыбайлас жемқорлыққа қарсы шаралар дәлелденген үздік халықаралық тәжірибе болған кезде, ал олардың кейбіреуі осы стандарттың талаптары ретінде енгізілген кезде, осы шараларды жүзеге асыру бөлімдері сәйкес жағдайға байланысты кеңінен өзгеріп отырады. Осылайша, белгілі бір нақты жағдайларда ұйымның қандай шара қолдануға тиіс екендігі туралы нақты, егжей-тегжейлі жазу мүмкін емес. Осы стандартта дәлелденген және тиісті білікті белгілер берілген, сондықтан да әрбір жағдайдың сипатына қарай баға берілуі мүмкін.

А.3.3 Келесі мысалдар дәлелденген және тиісті білікті белгілердің әртүрлі жағдайларда қолданылуы туралы белгілі бір түсінік береді:

а) Өте үлкен көпұлтты компания басқарудың бірнеше деңгейімен және мыңдаған жұмысшымен жұмыс жасау қажеттілігіне душар болуы мүмкін. Оның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі, сол себепті де бірнеше қызметкері бар шағын ұйымның жағдайына қарағанда ереже бойынша көбірек талдап тексеруді қажет етеді.

б) Жоғары сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерді аймағында өз қызметін жүргізетін ұйымдар өз қызметін сыбайлас жемқорлық тәуекелі жоғары емес, сыбайлас жемқорлықпен айналысу салыстырмалы түрде өте сирек кездесетін құбылыс болып табылатын жерлерде жүргізетін ұйымдарға қарағанда, сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерді толықтай бағалау және кешенді тексерісдің толықтай процедурасы, сонымен қатар оның осы аймақтардағы іскерлік операцияларына қатысты сыбайлас жемқорлыққа қарсы бақылаудың ең жоғары деңгейі қажет етіледі.

с) Сыбайлас жемқорлық кез келген келісімдер немесе жұмыстарға қатысты бар болса да, сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерді бағалау, кешенді тексеріс процедурасы және көптеген іскерлік серіктестер қатысатын ірі құнды келісімдер немесе жұмыстарды жүзеге асыратын ұйымдар енгізген сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды басқару құралдары, сатылымда жаппай сатып алушыларға арзан бағада сататын немесе бір ғана қатысушымен шағын келісімге отыратын бизнеске қатысты ұйымның жүзеге асыратындарына қарағанда анағұрлым толық болуы мүмкін.

д) Көп іскерлік серіктестері бар ұйымдар, сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерді бағалау аясында жекелеп сатып алушылар секілді іскерлік серіктестердің белгілі бір категориялары сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерге қатысты жоғары қауіп төндірмейді және бұл сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін дайындауда және енгізу кезінде назарға алынуға тиіс. Мысалы, ұйымнан жалпы сұранысқа ие тауарлары сатып алатын жекелей сатып алушыларға қатысты кешенді тексеріс маңызды немесе дәлелді шара болуы екіталай.

А.4 Жемқорлық қауіп-қатерін бағалау

А.4.1 4.5 тармағы талап ететін жемқорлық қауіп-қатерін бағалаудың мақсаты ұйымның жемқорлыққа қарсы әрекеті менеджмент жүйесі үшін ұйымның мықты іргетасын қалыптастыру мүмкіндігін қамтамасыз ету болып табылады. Мұндай бағалау жүйесі жүйе назар аударатын жемқорлық қауіп-қатерлерін анықтайды; басқаша айтқанда, ұйымның оларды төмендету бойынша басымдықтар ретінде қарастыратын жемқорлық қауіп-қатерлері, құзыретті қызметкерлерді тағайындау, ресурстар мен тапсырмаларды бақылауды енгізу. Ұйым жемқорлық қауіп-қатерін бағалауды қалай жүргізеді, қандай әдістемені қолданады, жемқорлық қауіп-қатерлері өлшенеді және олардың басымдылықтары қалай анықталады, жемқорлық қауіп-қатерлерінің қолайлылық деңгейі (яғни қауіп-қатерге бейімділігі) немесе олардың шектері қандай, осының барлығы ұйымның қараңызында қалады. Сондай-ақ, ұйым сыбайлас жемқорлық тәуекелін бағалау критерийлерін өзі белгілейді (яғни, тәуекел «төмен», «орташа» немесе «жоғары» деңгейдегі қауіп-қатерге жататынын), сонымен бірге ұйым өзінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекеті саясаты мен мақсатын ескеруі қажет. Төменде осындай бағалауды жүзеге асыру барысында ұйым қалай таңдау жасай алатыны бойынша мысал келтіріледі

а) Сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерді бағалаудың критерийін таңдау. Мысалы, ұйым үш деңгейлі критерийді таңдауы мүмкін: мысалы, например, «төмен», «орташа» және «жоғары» немесе неғұрлым егжей-тегжейленген 5 немесе 7 немесе одан да егжей-тегжейленген. Ережеге сай критерий сыбайлас жемқорлық тәуекелі сипатымен қоса, пара алу жағдайының болу мүмкіндігі және егер болып жатса оның салдарының қауіптілігін қоса бірнеше факторларды ескереді.

б) Ұйымның мөлшері мен құрылымынан туындайтын сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау. Бір орында бірнеше тұлғамен орталықтандырылған басқарудағы шағын ұйымдар өте үлкен, құрылымы орталықтандырылмаған және қызметін көптеген аймақтарда жүзеге асыратын ұйымдармен салыстырғанда өздерінің сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерлерді бақылауға қабілетті болады.

с) Ұйым жұмыс істейтін немесе істеуді жоспарлайтын аймақтар мен салаларға талдау жасау және осы аймақтар мен салалармен байланысты сыбайлас жемқорлық қауіп-қатер деңгейін бағалау. Мұндай бағалауда сыбайлас жемқорлықтың сәйкес индексі пайдалы болуы мүмкін. Сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерлерді жоғары аймақтар немесе салаларды ұйым «орташа» немесе «жоғары» деп қарастырады, ал ол соңында осы ұйымдар мен салалар қызметіне ұйымның қолданатын қатаң бақылау деңгейін енгізуге әкелуі мүмкін.

д) Ұйым жүзеге асыратын қызмет және операциялар түрлерінің сипатын, ауқымын және күрделілігін бағалау.

1) Мысалы, түрлі жерлерде көптеген ірі құрылыстық жобаларға жұмылдырылған ұйымдармен салыстырғанда бір орында кішірек өндірісі бар ұйымдарда сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерлерді бақылау жеңілірек болуы мүмкін.

2) Кейбір қызмет түрлері сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің айрықша түрлерін алып жүреді. Мысалы, міндеттемелерді өзара есепке алу, соның аясында өнімдер мен қызметтерді сатып алатын ел үкіметі өнімді жеткізушіден келісімшарт бағасының кейбір бөлігін сатып алу-еліне қайта инвестициялауды талап етеді. Ұйым міндеттемелерді өзара есепке алу пара емес екеніне кепілдік беретін сәйкес шараларды қолдану қажет.

е) Ұйымның іс жүзінде бар және әлеуетті іскерлік серіктестерді категория бойынша үлестіру және болуы мүмкін сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерлерді бағалау. Мысалы:

1) Ұйымнан бағасы өте арзан өнімді сатып алатын және іс жүзінде ұйым үшін сыбайлас жемқорлық қауіп-қатер төмен қауіпін көрсететін ұйымның көптеген тұтынушылары болуы мүмкін. Мұндай жағдайда, ұйым бұндай сатып алушыларды сыбайлас жемқорлық тарапынан «төмен қауіп-қатерлі» деп санайды және бұл тұтынушыларға қатысты сыбайлас жемқорлыққа қарсы ерекше шараларды қолданудың қажеті жоқ екенін қабылдайды. Керісінше, ұйым өте қымбат өнімді сатып алатын және елеулі сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерлерді тудыратын тұтынушылармен бизнес жүргізуі мүмкін (мысалы, ұйым төлемдерді қайтару үшін, келісім жасағаны үшін және т.б. пара талап ету қауіп-қатері). Мұндай тұтынушылар сыбайлас жемқорлық қауіп-қатерлердің «орташа» және «жоғары» деңгейінде қабылдануы мүмкін және осылайша, ұйым тарапынан сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрделі іс-шараларды талап етеді.

2) Түрлі категориядағы өнім берушілер түрлі деңгейдегі қауіп-қатерлерді тудыруы мүмкін. Мысалы, жұмыс аумағы үлкен өнім берушілер немесе ұйым клиенттерімен, тұтынушылармен немесе сәйкес көпшілік қызметтегі тұлғалармен қарым-қатынаста болатындар сыбайлас жемқорлық қауіп-қатердің «орташа» немесе «жоғары» деңгейінде болуы мүмкін. Кейбір өнім берушілер бұл қауіп-қатерлердің төмен деңгейіне сәйкес келеді, мысалы, келісімге әсер етуге қабілетті көпшілік қызметтегі тұлғалармен немесе клиенттермен, ұйымның тұтынушыларымен қатынаста болмайтын жемқорлық қауіп-қатер деңгейі төмен аймақтардағы өнім берушілер. Кейбір категориядағы өнім берушілер өте төмен жемқорлық қауіп-қатеріне жатады, мысалы, қымбат емес тауарлардың кішірек топтамасының өнім берушілері, әуе билетін сатып алу немесе мейманханаларды брондау және т.б. бойынша интернет-қызметтерінің пайдаланушылары. Ұйым келесідей қорытынды жасауы мүмкін: төмен немесе өте төмен қауіп қатаер деңгейіндегі өнім берушілерге қатысты жемқорлыққа қарсы ерекше шаралар жүргізудің қажеті жоқ.

3) Ұйымның атынан ұйымның клиенттерімен және көпшілік қызметтегі тұлғалармен өзара әрекет ететін агенттер немесе делдалдар жемқорлық қауіп-қатерінің

«орташа» немесе «жоғары» деңгейін тудырады, әсіресе егер оларға сәтті нәтиже үшін комиссиялық сыйақы немесе бонустар төленсе.

f) жемқорлық қауіп-қатерін тудыратын ұлттық немесе шетел көпшілік қызметтегі тұлғалармен өзара әрекет жасау сипаты мен жиілігін бағалау. Мысалы, рұқсат немесе келісім беретін көпшілік қызметтегі тұлғалармен қарым-қатынас жасау жемқорлық қауіп-қатерін тудыруы мүмкін.

g) Мысалы, көпшілік қызметтегі тұлғалармен өкілдік шығындарға немесе агенттерді пайдалануға тыйым салу немесе шектеу сияқты қолданыстағы заңнамалық, келісімдік және кәсіптік міндеттемелер мен міндеттерді бағалау

h) Ұйымның бағаланған қауіп-қатерлерге әсер ету немесе басқару дәрежесін есепке алу.

Жоғарыда келтірілген жемқорлық қауіп-қатерлері бір-біріне берілуі мүмкін. Мысалы, кейбір категориядағы өнім берушілер жұмыс істейтін аймағына байланысты жемқорлықтың түрлі қауіп-қатерін тудыруы мүмкін.

A.4.2 Сәйкес жемқорлық қауіп-қатерлерін бағалаудан кейін ұйым түрлі категориядағы қауіп-қатерлер үшін қолданылатын және қолданылған шараларды баламалылық екенін бағалай алатын жемқорлыққа қарсы шаралардың типі мен деңгейін анықтай алады. Болмаған жағдайда, басқарудың сәйкес құралдары жетілдірілуі мүмкін. Мысалы, бақылаудың тым қатал деңгейі негізінен аймақта жемқорлықтың жоғары қауіп-қатерлерді тапқан жағдайда және қауіп-қатер қауіпі жоғары категорияға жататын іскерлік серіктестер болған жағдайда қолданылады. Ұйым жемқорлық қауіп-қатері төмен деңгейдегі іскерлік серіктестердің қызметі үшін де бақылаудың жоғары деңгейін қолдану қажет емес деп шешуі мүмкін. Аталған стандарттағы кейбір бөлімдер осы бөлімдердегі талаптарды жемқорлық қауіп-қатері төмен деңгейдегі іскерлік серіктестердің қызметіне қолдану қажеттілігін тікелей жоққа шығарады (дегенмен ұйым өз еркі бойынша қолдана алады).

A.4.3 Ұйым келісімнің, жобаның, жұмыстың сипатын немесе өзара байланысын жемқорлық қауіп-қатерінің сипаты мен дәрежесі жемқорлыққа қарсы сәйкес, жетілдірілген немесе қосымша шаралармен басқару үшін тиімді болатын деңгейге дейін төмендеу үшін өзгертуі мүмкін.

A.4.4 Жемқорлық қауіп-қатерін бағалау кең масштабты немесе өте күрделі міндет болмауға тиіс. Сондай-ақ бағалау нәтижелерінің дұрыстығын дәлелдер міндетті түрде болуы керек деп саналмайды (мысалы, жемқорлық қауіп-қатерінің төмен деңгейіне жатады деп бағаланған келісімде пара алынғаны анықталуы мүмкін). Жемқорлық қауіп-қатерін бағалаудың нәтижелері ұйымда кездесетін нақты қауіп-қатерлерлі көрсетуі мүмкін. Іс-шаралар ұйымға оның жемқорлық қауіп-қатерлерін бағалауға және басымдықтары бойынша орын-орнына қоюға көмектесетін инструмент ретінде болуы қажет, сондай-ақ, олар қайта-қайта талданып, ұйымдағы өзгерістер мен жағдайларды ескере отырып қайта қарастырылып отыруға тиіс (мысалы, өнімді өткізудің жаңа нарықтары, заңнамалық талаптар, алынған тәжірибе және т.б.).

Ескертпе - Неғұрлым нақты ұсынымдар ISO 31000 келтірілген.

A.5 Басқарушы органның және жоғары басшылықтың қызметтері мен міндеттері

A.5.1 Көптеген ұйымдарда ұйым қызметін бақылау бойынша жалпы міндеттерге ие директорлар кеңесі, қадағалау кеңесі сияқты белгілі бір форматтағы басқару органдары бар. Бұл міндеттерге жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджмент жүйесімен байланысты бақылау да жатады. Дегенмен, басқарушы орган әдетте ұйымның ұқсас қызметтерін күнделікті басшылық жасамайды: бұл орындаушы басшылықтың айрықша құзыреті

(мысалы, ұйымның басшысының, орындаушы директордың және т.б.), бұл аталған стандартта «жоғарғы басшылық» терминімен белгіленген. Осылайша, жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджмент жүйесіне қатысты басқарушы орган жүйе және жүйенің жұмысы жөнінде жақсы хабардар болуға тиіс және жүйенің сәйкестігіне, нәтижелілігіне және қызмет етуіне қатысты тиісті бақылауды жүзеге асыруға тиіс. Ол жүйенің жұмысы туралы ақпаратты менеджментті талдау үрдісінен үздіксіз алып отыруға міндетті (ақпарат басқару органының барлық мүшелеріне, сондай-ақ орган комитетіне де, мысалы аудит жөніндегі комитетке түсуі мүмкін). Осыған байланысты сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ететін қызметтің жүйе жөніндегі ақпаратты тәкелей орган басқарушысына жеткізу мүмкіндігі болу тиіс (немесе оның сәйкес комитетіне).

A.5.2 Кейбір ұйымдарда, әсіресе кішірек ұйымдарда жеке басқару органы болмауы мүмкін немесе басқарушы орган мен орындаушы басшылықтың қызметтері бір топқа бірлестірілуі мүмкін немесе тіпті бір тұлғамен жүзеге асырылуы мүмкін. Мұндай жағдайда, бұл топ немесе тұлға аталған стандартта жоғары басшылық пен басқарушы органға белгіленген міндеттерге ие болады.

Ескертпе – Басшылықтың міндеттемелерін жиірек «басшылықтың басты саласы» немесе «басшылыққа қойылатын мінез түрі» деп атайды.

A.6 Жемқорлыққа қарсы нормалардың сәйкестігін қамтамасыз ететін қызмет

A.6.1 Жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз етуге жауапты адамдар саны келесідей факторларға байланысты: ұйымның көлемі, ұйым шалдығатын жемқорлық қауіп-қатерлер дәрежесі, қызметке әсер ететін соңғы жүктеме. Үлкен емес ұйымдарда жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ету қызметі оның басқ да міндеттерімен қатар қоса жүктелген жауапкершілік артылған бір тұлғамен орындалатын сияқты. Жемқорлық қауіп-қатер дәрежесі және соңғы жүктеме жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ету қызметін орындауды талап етілген жағдайда жұмыспен толық қамтылу жағдайында бір тұлғаға тағайындалуы мүмкін. Үлкен ұйымдарда жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ету қызметі бірнеше қызметкер тартылуы мүмкін. Кейбір ұйымдар жауапкершілікті сәйкес сарапшы тәжірибесі шоғырланған комитетке міндеттеуі мүмкін. Кейбір ұйымдар жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ету қызметі қызметтерінің бір бөлігін немесе толық орындау үшін үшінші тарапты тартуы мүмкін бұл сәйкес саладағы ұйым басшысы алпы жемқорлыққа қарсы нормалардың сәйкестігін қамтамасыз қызметін орындауға жауапты және құзыретті болғанда да ғана қолайлы болады және үшінші тарап ұсынатын қызметтерді бақылайды.

A.6.2 Стандарт талабы бойынша жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ету қызметін сәйкес құзыретті, статусы, өкілеттіліктері бар және тәуелсіз тұлға (тұлғалар) орындауы қажет. Сонымен бірге:

а) «Құзыреттілік» жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ету міндеті жүктелген тұлға (тұлғалар) қойылатын талаптарды орындай алатын, бұл қызмет бойынша ақпаратты зерделеуге және оны тиісті түрде орындауға қабілетті болуға тиіс екенін білдіреді.

б) «Статус» басқа қызметкерлер сәйкестікті қамтамасыз ету жауапкершілігі міндеттелген тұлғаның пікірін құрметтеп құлақ асуы мүмкін дегенді білдіреді.

с) «Өкілеттілік» сәйкестікті қадағалау міндеті жүктелген сәйкес тұлға (тұлғалар) сәйкестікті қамтамасыз ету бойынша өзінің міндеттерін нәтижелі орындау мүмкіндігіне ие болу үшін басқарушы орган (егер болған жағдайда) және жоғары басшылық тарапынан жеткілікті билікке ие екендігін білдіреді

д) «Тәуелсіздік» сәйкестікті қадағалау міндеті жүктелген сәйкес тұлға (тұлғалар) ұйымның жемқорлық қауіп-қатері бар қызметіне мүмкіндігінше жеке қатыспайтындығын

білдіреді. Егер ұйым қызметкерді жұмыспен толық қамтуға тағайындаса, бұған жеңіл қол жеткізуге болады, бірақ бұл нұсқа қызметкерге басқа функцияларды орындаумен бірге сәйкестікті қамтамасыз ету функциясын орындауға нұсқау беретін шағын ұйымдар үшін әлдеқайда қиын.

Егер сәйкестікті қамтамасыз ету функциясына жұмыс уақытының бір бөлігі ғана берілген жағдайда, бұл қызметтер өзінің тікелей міндеттерін орындау кезінде жемқорлыққа тартылуы мүмкін тұлғамен орындалмауға тиіс. Егер кішігірім компанияда тәуелсіздікті қамтамасыз ету қиын болған жағдайда мүдделі тұлға, өзінің мүмкіндіктеріне байланысты бейтарап болу үшін өзінің басқа міндеттерін сәйкестікті қамтамасыз ету міндеттерінен бөлуге тиіс.

А.6.3 Жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ететін қызмет сәйкес ақпаратты жеткізу үшін жоғары басшылыққа, егер ұйымда басқарушы орган болса, сол органға тікелей қатынау мүмкіндігі болғаны маңызды. Қызметтің иерархиялық тізбектегі басқа басшылыққа есеп беру мүмкіндігі болмауға тиіс, себебі бұл жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ету қызметінің дайындаған ақпараты жоғары басшылыққа толық көлемде емес немесе бұрмаланып жеткізілу қауіп-қатерін тудырады. Жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ету қызметтің, сондай-ақ жоғары басшылыққа байланысу қажет болмағана жағдайда басқарушы органмен тәкелей байланысуға мүмкіндіктері болуға тиіс. Байланыс жалпы басқарушы органмен (мысалы, директорлар кеңесі немесе қадағалау кеңесі) немесе басқарушы органның арнайы жинақталған комитетімен немесе жоғары басшылықпен болуы мүмкін (мысалы, аудит немесе этика комитеті).

А.6.4 Жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ететін қызметтің негізгі жауапкершілігі - жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жүйесін дамыту мен іске асыруды қадағалау. Бұны ұйымдағы жемқорлыққа қарсы іс-қимылдар бойынша іс-шараларға және қолданыстағы жемқорлыққа қарсы заңнамаға сәйкестікті қамтамасыз ету бойынша тәкелей жауапкершілікпен шатастырмау керек. Әрбір адам этикалық және басқа да ережелер бойынша, соның ішінде ұйымның сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес және жемқорлыққа қарсы заңнаманың талаптарын орындауға жауап береді. Ұйым басшылығының жауапты болатын бөліктеріне сәйкестікті қамтамасыз етуде жетекшілік етуі өте маңызды.

Ескертпе. Неғұрлым нақты ұсынымдар ISO 19600 келтірілген.

А.7 Ресурстар

Ресурстар ұйымның көлемі, оның қызметінің сипаты және ұйым кездесетін жемқорлық қауіп-қатерлер сияқты факторларға тәуелді болады. Ресурстарға мыналар жатады, мысалы:

а) Қызметкерлер: жеткілікті көлемдегі қызметкерлер жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджмент жүйесі нәтижелі қызмет етуі үшін жемқорлыққа қарсы әрекеттер бойынша сәйкес міндеттерді орындауға жеткілікті уақыттарын жұмсауына кепілдік береді. Бұған жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестікті қамтамасыз ету қызметін орындау үшін тұлғаны (тұлғаларды) (ұйымның ішінде немесе оның сыртында) тағайындау.

б) Физикалық ресурстар: жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджмент жүйесі нәтижелі қызмет етуі үшін жемқорлыққа қарсы әрекеттер нормаларын сәйкестігін қамтамасыз ету үшін ұйымның қажетті физикалық ресурстар қолжетімді екенәне кепілдік береді. Мысалы, кеңселік бөлме, жиһаз, компьютерлік жабдықтар және программалық қамтамасыз ету, үйретуші материалдар, телефондар, канцелярылық тауарлар және т.б.

с) Қаржылық ресурстар: жемқорлыққа қарсы әрекеттер менеджмент жүйесі нәтижелі қызмет етуі үшін жемқорлыққа қарсы әрекеттер нормаларын сәйкестігін қамтамасыз ету үшін де қажетті бюджет бар екендігіне кепілдік береді.

А.8 Жұмысқа орналастыру процедуралары

А.8.1 Қызметкерлерді кешенді тексеріс

Жұмысқа ламас бұрын тұлғаларды кешенді тексеріс кезінде ұйым бұл тұлғаларға ұсынылатын қызметтерге және олармен байланысты жемқорлық қауіп-қатерлерге байланысты келесідей әрекеттерді қолдануы мүмкін:

а) сұхбаттасу кезінде әлеуетті қызметкермен ұйымның жемқорлыққа қарсы саясатын талқылау және олар сәйкестіктің маңыздылығын түсініп, қабылдауын көрсететін салыстырмалы көзқарасты қалыптастыру;

б) әлеуетті қызметкерлердің өзінің біліктілігі туралы берген ақпараттың нақтылығын тексеру бойынша қажетті шараларды жүзеге асыру;

с) әлеуетті қызметкерлер туралы бұрынғы жұмыс орындарынан жағымды пікірді алу үшін қажетті шараларды жүзеге асыру;

д) әлеуетті қызметкерлер жемқорлық жағдайларына қатысқан немесе қатыспағанын анықтау үшін қажетті шараларды жүзеге асыру;

е) ұйым бұрынғы жұмыс орнында ұйымды негізсіз артықшылыққа ие болғаны үшін сыйақы ретінде әлеуетті қызметкерге жұмыс ұсынбайтынына көз жеткізу үшін қажетті шараларды орындау;

ф) әлеуетті қызметкерге жұмысты ұсыну мақсаты ұйымның пайдасына негізделген негізсіз режимді жасырмайтындығына кепілдік береді;

г) әлеуетті қызметкерлердің көпшілік қызметтегі тұлғалармен байланысын анықтау үшін қажетті шараларды жүзеге асыру.

А.8.2 Жұмыс нәтижесі бойынша сыйақы беру

Өтемақы тетіктері, соның ішінде сыйақылар мен жеңілдіктер, қызметкерлердің параға қатысуын абайсыздан ынталандыруы мүмкін. Мысалы, егер менеджер ұйыммен жасасқан шарттар негізінде анықталған тиісті сыйақы алса, онда бұл менеджер келісім-шартты қамтамасыз ету үшін пара беру немесе бірлескен кәсіпкерлік бойынша агенттің немесе серіктестің бара беруіне көз жұму қызығушылығы туындауы мүмкін. Сол нәтиже менеджер жұмысына тым көп қысым жасалса (мысалға, егер менеджер сатылымда кеудемсоқтық мақсаттарға қол жеткізбесе, жұмыстан шығарылуы мүмкін) болуы мүмкін. Демек, ұйымға жемқорлықты ынталандырмауға барынша кепілдік беру үшін өтемақы тетіктеріне мен аспектілеріне назар аудару қажет.

Қызметкерлерді аттестаттау, көтермелеу, сыйақылар және басқа да ынталандырулар қызметкерлердің ұйымның сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатына және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жүйесін басқару талаптарына сәйкес әрекет ету ретінде пайдаланылуы мүмкін. Қызметкерлер өздерінің басқа саладағы қызметтерінің бағасын арттыру мақсатында жемқорлыққа қарсы іс-қимылдар менеджменті жүйесінің талаптарын бұзу тиімді емес және тәртіптік шараларда қолдануға әкеліп соқтыратынынан хабардар болулары керек (мысалы, сату мақсаттарына қол жеткізуде).

А.8.3 Мүдделер қайшылығы

Ұйым ішкі және сыртқы мүдделер қайшылықтарын анықтап оған баға беруге тиіс. Ұйым барлық қызметкерлерін олардың жұмысына тікелей немесе жанама әсері бар отбасылық, қаржылық немесе басқа да түрлі шын немесе болуы мүмкін мүдделер қайшылықтарды жеткізу міндетті екендіктерін нақты хабардар ету керек.

Бұл ұйымға қызметкерлердің пара беруге немесе пара беруді елемей жағдайларын анықтауға мүмкіндік береді, мысалы

а) егер ұйымның сату жөніндегі менеджері тапсырыс берушінің сатып алу менеджерімен байланыста болса немесе

б) ұйымның желілік менеджері бәсекелес бизнеске жеке қаржылық қызығушылық танытқан кезде.

Ұйым бар немесе ықтимал мүдделер қайшылықтарының барлық жағдайларын есепке алуы керек.

A.8.4 Ұйым қызметкерлерінің жемқорлығы

A.8.4.1 Ұйым қызметкерлерінің ұйымның атынан басқа тұлғалардан пара алу қауіп-қатерінің («қажетті пара») алдын-алу, анықтау және жою үшін қажетті шаралар ұйым қызметкерлерін сатып алу («пара алу») қауіп-қатерін болдырмау, анықтау және оны жою үшін қолданылатын шаралардан өзгеше болуы мүмкін. Мысалы, «қажетті параны» анықтау және азайту мүмкіндігі ұйымның (мысалы, дербес банктік шот немесе несиелік карталармен операциялар), қолданыстағы заңнамаға (мысалы, жеке деректерді қорғау) немесе басқа да факторларға байланысты ақпаратқа қол жеткізу шектеулі болуы мүмкін. Нәтижесінде, ұйымға қажетті пара алу қаупін азайту үшін қол жетімді басқару құралдарының саны мен түрлері пара алу қаупін азайту үшін қолданылатын бақылаушылар санынан асып түседі.

A.8.4.2 Ұйым қызметкерлеріне пара беру ұйымға атынан шешімдерге әсер ету мүмкіндігіне ие тұлғаларға жиі ұсынылады (мысалы, келісімшарт жасай алатын сатып алу менеджері, жұмысқа қабылдайтын контролер, жалақыны немесе бонустарды тағайындауға немесе тағайындайтын басқарушыға), лицензияларды, рұқсаттарды беру үшін құжаттарды дайындайтын қызметкер және т.б.). Пара ұйымның басқару құралдары кешенінің қызмет ету тыс жерде алынатын болғандықтан, ұйымның осындай параның алдын алу немесе анықтау мүмкіндіктері шектеулі болуы мүмкін.

A.8.4.3 8.1 және 8.3-тармақтарда көрсетілген қадамдарға қосымша, талап етілетін параның қауіп-қатері осы стандарттың осы түріне қатысты төмендегі талаптарға сәйкес төмендетілуі мүмкін:

а) ұйымның сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаты (5.2) ұйым қызметкерлері мен ұйым атынан жұмыс істейтін кез келген тұлғаның пара алу талап ету мен пара алуына нақты тыйым салу керек;

б) Нұсқаулық және оқу материалдары (7.3) қорқытып алу мен пара алуға тыйым салуы қажет, оған сондай-ақ мыналар кіреді:

1) пара алудың күдіктері туралы ақпараттандыру бойынша ұсынымдар (8.9)

2) қудаламайтын саясатқа назар аудару (8.9).

с) ұйымның сыйлықтар мен өкілдік шығындарға қатысты саясаты (8.7) қызметкерлердің сыйлықтар қабылдауына және шығыстарды төлеуіне шектеу қоюға тиіс;

д) ұйымның жемқорлыққа қарсы саясатының және ұйымның веб-сайтындағы есептерден алынған ақпараттың жариялануы бизнес-серіктестердің пара ұсынуына немесе ұйым қызметкерлерінің пара талап етіп қабылдау мүмкіндігінше көмектеседі.

е) Мысалы, мақұлданған өнім берушілерді, конкурстық сауда-саттықты, келісім-шарттар бойынша кемінде екі қолды, жұмыстарды қабылдауды және т.б. қолдануды талап ететін шаралар (8.4) келісімшарттарды жасау және бекіту кезінде жемқорлық қаупін азайтады.

A.8.4.4 Ұйым, сондай-ақ, қолданыстағы бақылау құралдарының әлсіздігінен қызметкерлерді жеке басын байыту үшін қолданатын әдістерін анықтау үшін аудиторлық шараларды енгізе алады. Процедуралардың мысалдары:

а) қайтыс болған адамды және ұқсас қызметкерлерді анықтау үшін жалақы тізімдемелерін талдау;

б) Әдеттегіден тыс шығыстарды анықтау үшін қызметкердің алғытөлемдік есептерін талдау;

с) Қызметкерлерге төлемдер туралы ақпаратты (мысалы, жеке банктік шот нөмірлері мен мекен-жайлары) банктік шоттар туралы ақпаратты және ұйымның жеткізушілерінің негізгі тізіліміндегі мекен-жайларды болуы мүмкін мүдделер қайшылық жағдайларды анықтау үшін салыстыру.

А.8.5 Уақытша қызметкерлер

Кейбір жағдайда ұйымға кадрлық агенттіктен немесе басқа ұйымнан уақытша қызметкерлер ұсынылуы мүмкін. Бұндай жағдайда, оқыту және бақылау мақсатында ұйым уақытша қызметкермен байланысты қызметкерді өзінің қызметкері ретінде пайдаланған кезде жемқорлық қауіп-қатерлер тиісті түрде өңделуін анықтап алуы қажет немесе сәйкес бақылау құралдарын уақытша қызметкерді ұсынған ұйымға тарату қажет.

А.9 Хабардар болу және оқыту

А.9.1 Оқытуды ұйымдастыру ұйымда өз рөліне сай мыналарді түсінетініне кепілдік береді:

- а) олар немесе ұйым ұшырайтын жемқорлық қауіп-қатерлері;
- б) жемқорлыққа қарсы іс-қимылдар саясаты;
- с) оның қызметіне қатысты жемқорлыққа қарсы іс-қимылдар менеджменті жүйесінің аспектілері;

д) қандайда болмасын жемқорлық қауіп-қатерлеріне немесе пара алу күдігі бар түрлі қауіп-қатерлерге қатысты қызметкер оның алдын алу үшін, зерттеу және ақпараттандыру бойынша барлық қажетті әрекеттер.

А.9.2 Оқыту әдісі мен оның көлемі ұйым көлеміне және ұйым шалдығатын жемқорлық қауіп-қатерлеріне байланысты болады. Оқыту онлайн курс немесе тікелей өткізілетін іс-шаралар түрінде жүзеге асырылуы мүмкін (мысалы, оқу сессиялары, семинарлар, сәйкес қызметкерлердің қатысуымен дөңгеле үстелдер немесе жеке оқыту). Осылайша, оқытуды жүргізу әдісі сәйкес барлық қызметкерлер А.9.1 тармақта көрсетілген тақырыптар бойынша жалпы түсініктерді меңгеруді талап ететін нәтижемен салыстырғанда маңызды емес.

А.9.3 Толық күндізгі оқыту іс-шаралары басқарушы органның мүшелеріне және жоғары басшылыққа және қызметкерлерге (ұйым иерархиясында олардың позицияларына қарамастан) және операциялық процестерге қатысатын іскери серіктестерге төмен деңгейден жоғары жемқорлық қауіп-қатерлеріне қатысатын қызметкерлерге ұсынылады.

А.9.4 Егер жемқорлыққа қарсы нормалар сәйкестігін қамтамасыз ету қызметін орындау үшін тағайындалған сәйкес тұлғаның (тұлғалар), бұл салада жеткілікті тәжірибесі болмаса ұйым оның сәйкес қызметін орындау үшін қажетті даярлықты қамтамасыз етуге тиіс.

А.9.5 оқыту іс-шарасы жеке тренинг ретінде немесе жалпы шолу немесе ұйымның сәйкестікті және этикалық жүріс-тұрысты қамтамасыз ету бойынша оқыту бағдарламасының бір бөлігі ретінде жүргізілуі мүмкін.

А.9.6 Оқыту іс-шарасының мазмұны қызметкерлер функциясына сай бейімделуі мүмкін. Қызметін орындауда маңызды жемқорлық қауіп-қатерлерімен кездеспейтін қызметкерлер үшін ұйымның саясаты жөнінде өте қарапайым оқыту шарасына қатысуға мүмкіндіктері бар, себебі олар егер олар ықтимал бұзушылықтарды анықтаған кезде оны біліп түсінулері тиіс. Қызметтері маңызды жемқорлық қауіп-қатерлерімен түйіндесеті қызметкерлер одан күрделірек оқыту шараларына қатысулары тиіс.

А.9.7 Оқыту ұйымның ағымдағы саясаты мен процедураларын, олардың функциялары мен нормативтік талаптарының кез келген өзгеруін білуі үшін мүмкіндігінше жиі қайталануы керек.

А.9.8 Іскерлік серіктестердің талаптары бойынша оқыту және хабардар болуын қамтамасыз ету белгілі бір қиындықтарға әкеп соғады, өйткені осы іскерлік серіктестердің қызметкерлері ұйымда тікелей жұмыс істемейді және әдетте мұндай қызметкерлерді

оқытуға тікелей қолы жетпейді. Осыған орай, іскери серіктестерде жұмыс істейтін қызметкерлерді нақты оқыту, әдетте, іскери серіктестердің өздерімен немесе осы мақсатқа қатысы бар басқа орындаушылармен жүзеге асырылады. Іскерлік серіктестік қарамағында жұмыс істейтін ұйым үшін төменнен жоғары жемқорлық қауіп-қатерлерінің деңгейімен жұмыс істейтін қызметкерлер мәселеден хабардар болуға тиіс және осы қауіпті төмендетуге бағытталған дпйындықтардан өтулері қажет. Осылайша, стандарттың бұл бөлігі ең аз дегенде, қызметкерлері жемқорлыққа қарсы оқыту іс-шараларынан өтуге тиіс іскери серіктестер анықтауды талап етеді және мұндай оқытулар өткізілуі керек.

Оқытулар сыртқы мердігерлер тарта отырып іскери серіктеспен немесе ұйым қалап жатса ұйымның өзімен жүзеге асырыуы мүмкін. , отырыпнемесе егер ұйым ұйымның өзі қаласа, жүзеге асыра алады. Ұйым өзінің бизнес-серіктестеріне осы міндеттемелер туралы әртүрлі тәсілдермен, атап айтқанда, оларды шарттық келісімдерге қосу арқылы хабардар етуі мүмкін.

A.10 Кешенді тексеріс

A.10.1 Ұйымның нақты келісімдеріне, жобаларына, жұмыстарына, іскерлік серіктестеріне немесе қызметкерлеріне қатысты кешенді тексеріс ұйымдастыру мақсаты ұйым қауіп-қатерлерді бағалау барысында анықталған төменнен жоғары қауіп-қатерлер облысын, көлемін және сипатын бағалау болып табылады (4.5). Ол сондай-ақ жемқорлық қауіп-қатерлерінің алдын-алу және анықтау бойынша қосымша мақсатты шара ретінде қызмет етеді, сондай-ақ ұйымның іскерлік серіктестермен немесе қызметкерлермен қарым-қатынас жасауды тоқтата тұру, тоқтату немесе қайта қараңыз туралы шешімді қабылдауға ақпаратты ұсынады.

A.10.2 Ұйымдарға бағалау үшін пайдалы болуы мүмкін жобалар, операциялар және қызмет түрлері туралы:

а) құрылым, сипаттама және күрделілік (мысалы, тәкелей немесе тікелей емес сату, жеңілдіктер, келісім бойынша сыйақы төлеу және процедураларды жүргізу процедуралары);

- б) қаржыландыру және төлемдер мәселелері;
- с) ұйымның жұмылдыру көлемі және қолжетімді ресурстар;
- д) бақылау деңгейі және шолу;
- е) іскерлік серіктестер және үшінші тараптар;
- ф) тараптар арасындағы байланыстар
- е) қызметтік тұлғалар арасындағы байланыстар;
- g) жұмылдырылған тараптардың біліктілігі;
- h) клиент беделі;
- і) орналасқан жері;
- j) сату немесе БАҚ жариялымдар түріндегі есептер.

A.10.3 Іскерлік серіктестің біршама сенімділігі:

а) ұйымның іскерлік серіктестікті бағалау үшін пайдалы бола алатын аспектілері төмендегілерді қамтиды:

1) іскери серіктес - тіркеу құжаттарында, жылдық есепшоттарда, СТН, қор нарығының тізімдерінде көрсетілгендей заңды түрде тіркелген заңды тұлға ма;

2) Іскерлік серіктестің келісімшарт жасалынатын жұмысты жүргізу үшін қажетті біліктілігі, тәжірибесі және ресурстары бар ма;

3) іскерлік серіктес жемқорлыққа қарсы күрес жүйесі қаншалықты дәрежеде екендігін білу керек;

4) Іскерлік серіктес пара алушы, алаяқ, опасыз беделге ие ме немесе айыпты деп саналып тексеруге тартылған, жазалы деп танылған немесе жемқорлық немесе соған ұқсас қылмыстық әрекеттері үшін тендерге қатысушылар тізімінен шектетілгендігін білу қажет;

5) акционерлердің (түпкілікті иеленушіні қоса алғанда) және іскери серіктестің жоғарғы басшылығының тұлғалары және:

i) пара алушылар, алаяқтар, адал емес немесе осындай заңға қайшы әрекеттерге ұшырағандар қатарынан ба;

ii) жемқорлық немесе соған ұқсас қылмыстық іс-қимылдың салдарынан тендер қатысушылары тізімен шығарылып тасталды ма немесе тергеу, соттау, жазалауға тартылды ма немесе алып тастау;

iii) ұйымның тапсырыс берушісі немесе клиентімен немесе жемқорлық қатерін тудыруы мүмкін мемлекеттік қызметкермен тікелей немесе жанама байланыстары бар ма (бұл өздеріне мемлекеттік лауазымды тұлғалар болып табылмайтын, бірақ тікелей немесе жанама түрде мемлекеттік лауазымды тұлғалар, осындай лауазымдарға үміткерлер және т.б.);

6) Келісім схемасы және есеп айырысу тәртібі

b) Қабылданған жан-жақты тексерудің сипаты, түрі мен ауқымы к ұйымның қажетті ақпаратты алуға, ақпаратты алу шығындарына және қарым-қатынасқа байланысты ықтимал жемқорлық қауіп-қатерлер дәрежесі сияқыт факторларға байланысты болады. ;

с) Іскерлік серіктестерге қатысты ұйым жүргізетін жан-жақты тексерулердің кешенді процедуралары жемқорлық қауіп-қатерлер деңгейіне сәйкес болуға тиіс. Жемқорлық қауіп жоғары аймақтарда немесе нарықтардағы жемқорлықтың жоғары деңгейі бар іскерлік серіктестер, жемқорлық қауіп төмен аймақтардағы немесе нарықтардағы жемқорлықтың төмен деңгейі бар іскерлік серіктестерге қарағанда, жан-жақты тексерудің қатаң деңгейін талап етеді.

d) Түрлі іскерлік серіктестертүрлі деңгейдегі кешенді тексеріс деңгейін талап етуі әбден мүмкін. Мысалы:

1) Ұйымның келешектегі мүмкін заңды және қаржылық жауапкершілігі көзқарасынан іскерлік серіктестер ұйымға тауар немесе қызметтер ұсынғаннан қарағанда ұйым атынан іс-қимылдар жасағанда ұйымға жоғары деңгейде қауіп-қатер төндіреді. Мысалы, ұйымның келісімшартты алуына әрекет ететін аген, ұйымның клиент менеджеріне келісімшартты алуға көмектескені үшін пара беруі мүмкін және бұл ұйым агенттің жемқорлық әрекеттері үшін жауапкершілікке тартылуына әкелуі мүмкін. Соның салдарынан, агентке қатысты ұйымның кешенді тексерісі мүмкіндігінше толық болады. Екінші жағынан ұйымды құрылғылармен және материалдармен жабдықтайтын және ұйымның клиенттерімен немесе көпшілік лауазымындағы тұлғалармен ұйымның қызметі үшін маңызды байланысы жоқ өнім беруші ұйымның атынан пара беру ықтималдылығы төмен, соған сәйкес өнім берушіге қатысты тексеру кешені төмен болуы мүмкін;

2) Ұйымның өзінің іскерлік серіктестеріне қатысты әсер деңгейі ұйым негіздемелі түрде қолдана алатын кешенді тексеріс көлемін анықтай алады.

Ұйым үшін ортақ кәсіпорын бойынша агенттер мен серіктестерден ұйым олармен жұмыс жасауды бастамастан бұрын олар жөнінде кешенді тексеріс асыянда ақпарат талап ету салыстырмалы түрде жеңілірек болуы мүмкін, себебі, мұндай жағдайда ұйым қандай ұйыммен келісімшарта жасасасатыны бойынша еркіндікке ие. Дегенмен, ұйым үшін сатып алушылар немесе клиенттерден өздері туралы ақпаратты немесе кешенді тексеріс сауалнамасын толтыруды талап ету айтарлықтай қиындау болуы мүмкін. Себебі ұйым сатып алушы немесе клиентке айтарлықтай әсер ете алмайды және мұны жасауға міндеттей алмайды (мысалы, егер ұйым тұтынушыға қызмет көрсету тендеріне қатысса).

e) іскерлік серіктеске қатысты ұйымның жүргізетін кешенді тексерісі мыналарді қамтиды, мысалы:

1) а) іскерлік серіктеске жіберілген сауалнаманың А.10.3 а) тармағында көрсетілген сұрақтарға жауап беруі қажет;

2) жемқорлықпен байланысты қандай да бір ақпаратты анықтау үшін іскерлік серіктес және оның акционерлері, жоғары басшылары туралы мәліметтерді веб-іздеу;

3) қажетті ақпаратты алу үшін сәйкес үкіметтік, заңды және халықаралық ресурстарды іздеу;

4) ұлттық немесе аймақтық билік органдарымен немесе Әлемдік банк тәрізді халықаралық ұйымдармен жүргізілетін мемлекеттік және үкіметтік органдармен келісімшарт жасауға шектеу қойылған немесе тыйым салынған ұйымдардың «қара тізімін» тексеру;

5) тексеріліп отырған іскерлік серіктестің этикалық беделі бойынша басқа ұйымдарға сұрау салы;

6) кешенді тексеріс жүргізу үшін сәйкес тәжірибесі бар басқа тұлғаларды немесе ұйымдарды тағайындау.

Ғ) бірінші реттік кешенді тексеріс нәтижелері бойынша іскерлік серіктеске қосымша сұрақтар қойылуы мүмкін (мысалы, жағымсыз сипаттағы кез келген ақпаратты түсіндіру).

А.10.4 Кешенді тексеріс мінсіз құрал болып табылмайды. Жағымсыз ақпараттардың жоқтығы іскерлік серіктес жемқорлық қауіп-қатерлермен байланысы жоқ дегенді білдірмейді. Анықталған жағымсыз ақпарат та іскерлік серіктес жемқорлық қауіпіне қатысты дегенді білдірмейді. Қалай болғанда да нәтижелер тиянақты бағалануға тиіс және ұйым анықталған фактілер негізінде негізделген қорытынды жасауға тиіс. Негізгі мақсат - бұл іскер-серіктестің атқаратын іс-әрекетін және осы қызметке тән жемқорлық қауіп-қатерлерді ескере отырып, бизнес-серіктес туралы егер ұйым бұл іскерлік серіктеспен жұмыс жасау барысында ықтимал жемқорлық қауіп-қатерлерінің деңгейін дұрыс түсіну үшін ақпараттандырылған және сәйкес сұраулар жасайды.

А.10.5 Қызметкерлерге қатысты кешенді тексеріс А.8.1. тармақта сипатталған.

А.11 Қаржы саласындағы шаралар

Қаржылық саладағы шаралар қаржы операцияларын тиісті түрде басқаруға және осы операциялардың дәл, толық және уақтылы есепке алынуы үшін ұйым жүзеге асыратын басқару жүйелері мен процестері болып табылады. Ұйымның көлемі мен операцияларына байланысты ұйым жүзеге асыратын жемқорлық тәуекелдерін төмендетуге қабілетті қаржы саласындағы шараларға мыналар жатады, мысалы:

а) бір тұлға төлемді өткізіп және мақұлдауды жүзеге асыра алмауы үшін міндеттерді бөлуді жүзеге асыру;

б) төлемді мақұлдау үшін сәйкес иерархиялық деңгейдегі құзыреттілікті бекіту (маңыздырақ операциялар жоғарырақ деңгей басшысының мақұлдауын талап ету үшін);

с) төлемді қабылдаушы және жұмыстың немесе қызметтің орындалу фактісі ұйымның бекітуінің сәйкес тетіктері арқылы дәлелденуін қамтамасыз ету;

д) төлемді бекіту үшін кем деенде екі қол қоюды талап ету;

е) бекітілген төлемге қоса сәйкес ілеспе құжаттың болуын талап ету;

ғ) қолма-қол төлемдерді қолдануды шектеу және қолма қол ақшалай қаражатты бақылаудың нәтижелі әдістерін жүзеге асыру;

г) төлемдердің нақты және түсінікті классификациясына және есептерде сәйкес көрсетілуіне кепілдік бері;

һ) маңызды қаржы операцияларына басшылық жасау үшін мерзімді талдау жасау;

і) мерзімді және тәуелсіз аудит жасау және аудитті өткізетін тұлғалар немесе ұйымдарды тұрақты түрде ауыстырып отыру.

А.12 Қаржылық емес саладағы шаралар

Қаржылық емес саладағы шаралар - сатып алу, өндіру, коммерциялық және өзге де қызметті дұрыс басқаруды қамтамасыз етуге кепілдік беру үшін ұйым жүзеге асыратын ұйыммен ендірілген басқару жүйелері мен процестері. Ұйымның және

мәмілелердің көлеміне қарай, ұйым жүзеге асыратын сатып алу, өндірістік, коммерциялық және басқа қызметті басқару және жемқорлық қауіп-қатерлерін азайтуға қабілетті құралдары қатарына мыналар жатады, мысалы:

а) сыбайлас жемқорлыққа қатысуға ықтималдылығын бағалайтын алдын-ала біліктілік процедурасынан өткен бекітілген қосалқы мердігерлерді, өнім берушілерді және кеңес берушілерді пайдалану; бұл процесс, ең алдымен, А.10 бөлімінде көрсетілген сыналған серіктес түріне сәйкес келетін толық тексеруді қамтиды;

б) бағалау:

1) іскерлік серіктеспен орындалатын қызметтердің қажеттілігі және заңдылығы (сатып алушылар мен клиенттерді қоспағанда),

2) қызметтер тиісті түрде көрсетілді ме және

3) кез келген төлем іскерлік серіктеске негізделді ме және осы қызметке сай орындалды ма. Бұл, әсіресе, бизнес-серіктестің ұйымның атынан немесе оның мүддесі үшін пара беру үшін оған төлеген төлемдердің бір бөлігін жіберуі мүмкін қауіпті болдырмау үшін аса маңызды. Мысалы, егер агент сатуға әрекет ету үшін ұйыммен тағайындалғанда, оған ұйыммен келісімшарт жасасқанда комиссиялық төлем немесе келісімшарттан пайыз тиесілі, ұйым комиссиялық төлемдер қисынды көлемде және әлеуетті агентпен келісімшарт жасалмай қалу ықтимал қауіп қатерін есекере отырып заң бойынша агентке нақты көрсетілген қызметіне сай келіп, қанағаттандыру үшін ұйым тарапынан ынталдырынуға тиіс. Егер үйлесімсіз комиссиялық сыйақылар немесе пайыздар төленсе, олардың кейбіреулері агентке қоғамдық қызметкерді немесе клиент-ұйымның қызметкерін ұйыммен келісімшарт жасасуға мәжбүрлеу үшін дұрыс пайдаланбауы мүмкін.

с) ол орынды және әділ болған жағдайда, кем дегенде үш қатысушы арасында адал және қажет болған жағдайда, ашық және бәсекелестікке байланысты сауда-саттық процесі аяқталғаннан кейін ғана келісім-шарт жасалуы мүмкін;

д) тендерлердің нәтижелерін бағалау және келісімшарт жасасуды мақұлдау үшін кем дегенде екі адамды тарту туралы талап;

е) келісімшарт бойынша төлемдерді бекітуге жауапты қызметкерлер келісімшарт бойынша төлемді талап етуге және келісімшартпен бірге жүретін немесе келісімшарт бойынша жұмыстарды орындауды растайтын бөлімшелер қызметкерлері қатарынан болмауы үшін міндеттерді бөлуді жүзеге асыру;

ф) келісім-шарт бойынша және келісім-шарттың талаптарын өзгерткен құжаттарға, немесе жұмыстың орындалуын немесе келісім-шартта көзделген жабдықтарды жеткізуді жүзеге асыруды бекіту үшін кемінде екі адамның қолын талап ету;

г) ықтимал жемқорлық қауіп-қатерлері жоғары мәмілелер бойынша басқару деңгейі жоғары тарап санатынан бақылау жүргізу;

h) тендерлердің әділдігін және шығындарға қатысты құпия ақпараттың қорғалуын қамтамасыз ету, тек тиісті тұлғалар ғана бұл ақпараттарға қол жеткізе алады;

i) қызметкерлерге көмек көрсету үшін тиісті құралдар мен үлгілерді ұсыну (мысалы, практикалық нұсқаулықтар, қалай жасау керек және қалай жасалмау керек жөніндегі нұсқаулықтар, келісу схемалары, бақылау парақтары, жұмысты жүйелі орындаудың схемалары).

Ескертпе – Басқару құралдарының қосымша үлгілері мен ұсыныстар ISO 19600 берілген.

А.13 Бақылаушы ұйымдардың және іскерлік серіктестердің жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін енгізуі

А.13.1 Жалпы ережелер

А.13.1.1 Бақыланатын ұйымдар мен іскерлік серіктестер ұйымды жемқорлық қауіп-қатерге ұшыратуы осы талапты (8.5) енгізу үшін негіз болып табылады. Мына жағдайда:

- а) ұйымның еншілес компаниясы пара беріп, ал нәтижесінде осы үшін ұйым жауапты болуы;
- б) бірлескен кәсіпорын немесе бірлескен кәсіпорын бойынша серіктес ұйым қатысатын бірлескен кәсіпорын үшін жұмыс алу үшін пара беруі;
- с) сатып алушының немесе клиенттің сатып алулар жөніндегі менеджері келісім-шарт жасауға айырбас ретінде ұйымнан пара талап етуі;
- д) ұйымның клиенті ұйымнан клиенттің менеджері немесе жария лауазымды тұлға осы таңдаудан бас пайда алуы мүмкін жағдайда нақты мердігерді немесе жеткізушіні таңдауы;
- е) ұйымның агенті ұйым атынан клиент-ұйым менеджеріне пара беруі;
- ф) ұйымның жеткізушісі немесе мердігері ұйымның сатып алулар бойынша менеджеріне келісім-шарт жасауға айырбас ретінде пара беруі ұйым бағытталған жемқорлық қауіп-қатерінің алуан түрінің үлгісі болып табылады.

А.13.1.2 Егер бақыланатын ұйым немесе іскерлік серіктес осыған ұқсас қауіп-қатерге қатысты жемқорлыққа қарсы тетіктер енгізсе, ұйым үшін одан туындайтын жемқорлық қауіп-қатер әдетте азаяды.

А.13.1.3 8.5 талабы ұйым бақылайтын және ондайы жоқ компаниялар арасында айырманы енгізеді. Егер ол сол ұйымды тікелей немесе жанама бақыласа, осы талапқа орай ұйым басқа ұйымға бақылау жасай алады. Ұйымның Кеңесте дауыс көпшілігімен немесе акциялардың бақылау пакетімен мәселен, еншілес компанияға, бірлескен кәсіпорынға немесе консорциумомға бақылауы болуы мүмкін. Ұйым басқа ұйымға едәуір жұмыс көлемін жүктеуі себепті, осы талаптың контекстінде басқа ұйымға бақылауы болмайды.

А.13.2 Бақыланатын ұйымдар

А.13.2.1 Ұйымнан соның бақылауындағы кез келген басқа ұйым жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізделген және сәйкес тетіктерін енгізетініне кепілдік беру қалауын күту ақылға қонымды. Бұл не сол ұйымда енгізілген сондай жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесін бақыланатын компанияның енгізуі немесе бақыланатын компанияда жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың өз жеке құралдарын енгізу арқылы жүзеге асырылуы мүмкін. Бұндай құралдар негізделген және 4.5 сәйкес жүргізілетін қауіп-қатерді бағалау нәтижесін ескеріп, бақыланатын ұйым ұшырайтын бұрыннан бар жемқорлық қауіп-қатеріне пропорционал болуға тиіс.

А.13.2.2 Ұйымды іскерлік серіктес (мәселен, ұйымды басшылық бақылайтын бірлескен кәсіпорын) бақылаған жағдайда, осы бақыланатын іскерлік серіктес 8.5.1 талаптарының әсеріне ұшырайды.

А.13.3 Бағынышты емес іскерлік серіктестер

А.13.3.1 Егер жемқорлық қауіп-қатерді бағалау (4.5) немесе кешенді тексеріс (8.2) қорытындыға келсе, ұйым бақыламайтын іскерлік серіктестерге қатысты 8.5 шеңберінде ұйым мынадай қадамды қабылдайды:

- а) іскерлік серіктес жемқорлық қауіп-қатерін мүлдем білдірмеген немесе төмен деңгейін білдірген кезде;
- б) іскерлік серіктесте төменнен жоғары жемқорлық қауіп-қатерінің деңгейі болса, алайда іскерлік серіктес енгізуі мүмкін жемқорлыққа қарсы іс-қимыл құралдары сәйкес қауіп-қатерді төмендетуге қабілетті болмайды. Іскерлік серіктес көмектесе алмайтын тетіктерді енгізуін талап етудің еш мәні болмас еді. Алайда, бұндай жағдайда, ұйым

қарым-қатынасты жалғастыруы дұрыс па және дұрыс болса қалай екеніне қатысты негізді шешім қабылдауы үшін өз қауіп-қатерін бағалау кезінде осы факторды ескеруі күтілуде.

А.13.3.2 Егер жемқорлық қауіп-қатерді бағалау (4.5) немесе кешенді тексеріс (8.2) бақылау асты емес іскерлік серіктестің төменнен жоғары жемқорлық қауіп-қатері бар және іскерлік серіктес енгізген жемқорлыққа қарсы іс-қимыл тетігі осы жемқорлық қауіп-қатерді азайтуға көмектеседі деген қорытындыға келсе, ұйым 8.5 шеңберінде мынадай қадамды қабылдайды:

а) ұйым іскерлік серіктес тиісті жемқорлық қауіп-қатерін өңдеуге мүмкіндік беретін жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың тиісті тетіктерін енгізді ме екенін анықтауға тиіс. Бұны ұйым тиісті кешенді тексерісті орындағаннан кейін жасағаны жөн. Бұндай кешенді тексеріс, мәселен, іскерлік серіктестен ұйымға оның тиісті тетіктерді енгізді ме немесе жоқ па екенін хабарлауға (кездескенде немесе жазбаша түрде), бұл тетіктер нені білдіретінін сипаттауға және оның шынымен бұндай тетіктерді енгізгенін растау үшін құжаттардың сәйкес көшірмесін ұсынуға тиіс. Ұйым осы тетіктердің ұйым мен іскерлік серіктестерарасындағы мәмілеге тән жемқорлық қауіп-қатерді басқаруға мүмкіндік беретінін тексеріп көреді. Еске сақтаңыз, басқарудың осы құралдары мен басқару деңгейін тексеру үшін ұйым қабылдауы қажет осы екі іс-қимыл негізделген болуға және жемқорлық қауіп-қатерге сәйкес келуге тиіс. Егер ұйым ол мақсатқа лайық болуы мүмкін деңгейде іскерлік серіктестің басқарудың сәйкес құралдары барын анықтаса, оған 8.5 талап қолданылады. Басқару құралдарының сәйкес түрі бойынша А.13.3.4 түсініктемені қараңыз;

б) егер ұйым іскерлік серіктестің сәйкес жемқорлық қауіп-қатерді өңдеуге мүмкіндік беретін жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың сәйкес тетіктері жоқтығын немесе бұндай тетіктер енгізілгенін тексеруге мүмкіндігі болмаса, онда ұйым одан әрі мынадай қадамдарды қабылдайды:

1) Егер осыны жасауды іс жүзінде жүзеге асыру мүмкін болса (А.13.3.3 қараңыз), ұйым іскерлік серіктестен сәйкес мәмілеге, жобалар немесе жұмыстарға қатысты жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың осы тетіктерін (А.13.3.4 қараңыз) енгізуді талап етуге тиіс.

2) Іскерлік серіктестен жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың осы тетіктерін енгізуді талап ету мүмкіндігі жоқ жерде (А.13.3.3 қараңыз), ұйым іскерлік серіктеспен байланысты жемқорлық қауіп-қатерді бағалау кезінде осы жағдайда және ұйым осындай қауіп-қатерді басқара алатын тәсілдерді ескеруге тиіс. Бұл ұйымның өзара қарым-қатынасты дамыта алмайтынын немесе мәмілеге қатыспайтынын білдірмейді. Алайда, ұйымға жемқорлық қауіп-қатерді бағалау шеңберінде іскерлік серіктестің жемқорлыққа тартылу ықтималдығын ескергені және ұйым жалпы жемқорлық қауіп-қатерді бағалау кезінде басқарудың аталған құралдарының жоқтығын назарға қабылдағаны жөн. Егер ұйым осы іскерлік серіктеспен байланысты жемқорлық қауіп-қатері тым жоғары екенін және жемқорлық қауіп-қатер басқалай шаралармен төмендетілмейтінін (мәселен, мәміле сұлбасын өзгеріп) болжаса, 8.8 ережесі қолданылуға тиіс.

А.13.3.3 Ұйым үшін бағынышты емес іскерлік серіктестен жемқорлыққа қарсы іс-қимыл тетіктерін енгізуді талапт ету мақсатқа лайық па немесе жоқ па екені жағдайға байланысты болады. Мәселен:

а) Жалпы жағдайда егер ұйымның іскерлік серіктеске елеулі ықпалы болса, бұл іс жүзінде мүмкін. Мәселен, ұйым мәміле кезінде оның атынан іс-қимыл үшін агентті тағайындаған кезде немесе сердігерге үлкен жұмыс көлемін тапсырған кезде. Бұл жағдайда әдетте ұйымның арналу шарты ретінде жемқорлыққа қарсы іс-қимыл тетіктерін іске асыру мүмкіндігі болады.

б) Жалпы алғанда, егер ұйымның іскерлік серіктеске елеулі ықпалы болмаған кезде, бұл іс жүзінде мүмкін емес. Мәселен:

- 1) жоба шеңберіндегі клиент;
- 2) нақты мердігер немесе клиент тағайындаған жеткізуші;

3) ұйымға қарағанда, жеткізушіге немесе мердігерге өз шарттарын қою мүмкіндігі елеулі болғанда, негізгі мердігер немесе жеткізуші (мәселен, ұйым оның стандартты шартымен негізгі жеткізушіден құрауыштарды сатып алған кезде).

с) Егер іскерлік серіктес жемқорлыққа қарсы іс-қимыл тетіктерін енгізу мүмкіндігі болуы үшін ресурстың немесе тәжірибенің жетіспеушілігін байқаса, бұл іс жүзінде мүмкін болмайды.

А.13.3.4 Ұйым талап ететін басқару құралдарының түрлері жағдайға байланысты болады. Олар негізделген және жемқорлық қауіп-қатерге сәйкес келуге және кем дегенде, өзінің іс-қимылы саласы шегінде елеулі жемқорлық қауіп-қатерді ескеруге тиіс. Іскерлік серіктестің ерекшелігіне және сонымен байланысты жемқорлық қауіп-қатерінің сипатының қарай ұйым мәселен, мынадай қадамдарды қабылдай алады:

а) күрделі жұмыстардың елеулі көлемін орындайтын серіктеспен жоғары жемқорлық қауіп-қатер байланысты болған жағдайда, ұйым іскерлік серіктестен осы құжат талап ететінмен бірдей жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың енгізілген және ұйымның жемқорлық қауіп-қатеріне сәйкес келетін тетіктерінің болуын талап ете алады.

б) егер іскерлік серіктес жұмыстардың орташа көлемін орындаған жағдайда және онымен орташа деңгейлі жемқорлық қауіп-қатері байланысты болса, ұйым іскерлік серіктестен мәселен, жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты, сәйкес қызметкерлер үшін оқыту, мәмілеге қатысты сәйкестікті қамтамасыз ету үшін жауап беретін менеджерді тағайындау, негізгі төлдемдерге қатысты бақылау құралдары мен хабарлау арнасы сияқты мәмілеге қатысты жемқорлыққа қарсы талаптар минимумы болуын талап ете алады.

с) Жұмыстың нақты бір бөлігін орындайтын мәні аз іскерлік серіктестер жағдайында (мәселен, агент немесе екінші деңгейлі жеткізуші) ұйым сәйкес қызметкерлер үшін оқытуды және негізгі төлемдерді, сыйлықтар мен өкілдік шығындарды бақылау жүргізуге талап етеді.

Басқару құралдары тек қана ұйым мен іскерлік серіктес арасындағы нақты мәмілеге қатысты қажет (алайда іс жүзінде іскерлік серіктестің өзінің барлық іскерлік қызметіне қатысты жұмыс істейтін басқару құралдары болуы мүмкін).

Жоғарыда аталғанның барлығы мысалдар ғана. Ұйым үшін мәмілеге қатысты негізгі жемқорлық қауіп-қатерді анықтау және іскерлік серіктес інегізгі жемқорлық қауіп-қатер бойынша негізделген және сәйкес келетін басқару құралдарын енгізуі іс жүзінде мүмкін болуына қарай талап ету маңызды проблема болып табылады.

А.13.3.5 Ұйым әдетте, іскерлік серіктеспен ынтымақтастықтың алдын ала шарттары және/немесе келісім-шарттың бір бөлігі ретінде бағынышты емес іскерлік серіктеске осы талаптарды қояды.

А.13.3.6 Ұйым өзіне бағынышты емес іскерлік серіктестің ос талаптарға толық сәйкестігін тексеруге міндетті емес. Алайда, ұйым іскерлік серіктес соны орындайтынына көз жеткізу үшін негізделген қадам жасағаны (мәселен, іскерлік серіктестен саясатпен байланысты сәйкес құжаттардың көшірмесін сұратып) жөн. Жемқорлықтың жоғары деңгейі жағдайында (мәселен, агент) ұйым мәселен, хабарлауға және аудитке құқықты қоса алғанда, мониторингтің процедураларын енгізе алады.

А.13.3.7 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл тетіктерін іске асыру біршама уақытты алатыны себепті, ең алдымен осы тетіктерді енгізу үшін іскерлік серіктеске уақыт беру ұйым үшін дұрыс болмақ. Ұйым осы іскерлік серіктестерге уақытша жұмысты жалғастыруды ұсына алады, алайда аталған тетіктердің болмауы қауіп-қатерді бағалау және кешенді тексеріс жүргізу кезінде ескерілуі қажет факторлар болады.

A.14 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша міндеттемелер

A.14.1 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша міндеттемелерді сұрату талабы – төменнен жоғары деңгейі бар жемқорлық қауіп-қатермен байлаеысты іскерлік серіктестерге қатысты ғана қолданылады.

A.14.2 Мәмілеге қатысты жемқорлық қауіп-қатер мәселен:

- a) ұйым құндылығы аз тауарлардың аз санын сатып алған кезде;
- b) ұйым тікелей әуе компаниясынан немесе отельден Интернет арқылы әуе билеттерін немесе қонақ үйден номерді брондаған кезде;
- c) ұйым тікелей тұтынушыға құндылығы аз тауарларды немесе қызметтерді (мәселен, өнімдер, теле хабар тарату және т.б.) ұсынған кезде төмен болуы ықтимал

Бұл жағдайда, ұйымға жемқорлық қауіп-қатерінің төмен деңгейі бар осы жеткізушілер мен тұтынушылардың жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша міндеттемелерді сұрату талап етілмейді.

A.14.3 Егер іскерлік серіктесте төмен деңгейлі жемқорлық қауіп-қатері болса, онда ұйым осы іскерлік серіктестен жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша міндеттемелерді іс жүзінде мүмкін болған кезде сұратқаны жөн:

a) ұйымның іскерлік серіктесте ықпалы болған кезде бұндай міндеттемелерді сұратуы іс жүзінде мақсатқа лайық болады және демек, серіктестен осы міндеттемелерді алуын талап ете алады. Ұйымның ең алдымен мәселен, мәміледе әрекет етуі үшін агентті тағайындағанда немесе үлкен жұмыс көлемі бар мердігерді тағайындаған кезде осыған ұқсас міндеттемелерді талап ету мүмкіндігі болады.

b) Ұйым мәселен, ірі тұтынушылармен немесе тапсырыс берушілермен қарым-қатынас шегінде немесе ұйым ірі жеткізушіден осы жеткізушінің стандартты жағдайында құрауыштарды сатып алған кезде міндеттемелерді сұрату мүмкіндігі болуы үшін елеулі ықпалы болмауы мүмкін. Бұндай жағдайда осындай өтініштің болмауы жобаның немесе өзара қарым-қатынастың дамымауын білдірмейді, алайда бұндай міндеттемелердің жоқтығын жемқорлық қауіп-қатерді бағалау және кешенді тексеріс жүргізу кезінде елеулі фактор ретінде ескерген жөн.

A.14.4 Бұндай міндеттемелерді мүмкіндігінше жазбаша түрде алған жөн. Ол жеке құжат немесе ұйым мен іскерлік серіктес арасындағы келісім-шарттың бір бөлігі болуы мүмкін.

A.15 Сыйлықтар, өкілдік шығындар, қайырымдылық сый және соған ұқсас олжа

A.15.1 Ұйым сыйлықтар, өкілдік шығындар, қайырымдылық сый және өзге де төлемдерді тіпті не беретін, не қабылдайтын тарапта ондай мақсат болмаса да, оны үшінші тарап (мәселен, бәсекелестер, баспасөз, прокурор немесе сот) пара ретінде қабылдауы мүмкін екені туралы хабарлануға тиіс. Осылайша, бақылаудың пайдалы тетігі мүмкіндігінше, кез келген сыйлықтан, өкілдік шығындардан, қайырымдылық сыйдан және үшінші тарап пара ретінде негізді қабылдауы мүмкін басқа да төлемнен бас тартуынан тұрады.

A.15.2 8.7 берілген пайдаға, мәселен:

- a) сыйлықтар, көретін іс-шараларды төлеу, тамақтану, жол жүру, тұру және т.б.;
- b) саяси және қайырымдылық мақсатқа арналаған қайырымдылық сыйлар;
- c) клиенттің немесе жария лауазымды тұлғаның жолын төлеу;
- d) жарнамалық шығындар;
- e) демекшілік;
- f) қоғамдық сатып алулар;
- g) оқыту;
- h) клубқа мүшелік;

- i) бизнес саласында жеке қолдаушылық;
- j) құпия немесе айрықша сипатыт ақпарат енуі мүмкін.

A.15.3 Ұйым енгізген процедураның өкілдік шығыны мен сыйлықтар мәселен:

В отношении подарков и представительских расходов процедуры, внедренные организацией, могли бы, например, быть ориентированы на:

a) мыналар:

- 1) кез келген сыйлықтар мен өкілдік шығынға толықтай тыйым салу немесе
- 2) сыйлықтар мен өкілдік шығынға рұқсат беру, алайда оларды:

i) максималды сома (өңірге немесе сылық пен өкілдік шығын түріне қарай өзгеретін);

ii) жиілік (шағын сыйлықтар мен өкілдік шығындарбірнеше мәрте қайталанған кезде елеулі сома түрінде жиналуы мүмкін);

iii) уақытты таңдау (мәселен, келісім-шарт бойынша келіссөздер барысында немесе немесе содан кейін дереу)

iv) қабылдаушылық (сыйлық берушінің немесе қабылдаушының өңірі, саласы мен рангінің ерекшелігін ескеріп)

v) қабылдаушының ерекшелігі (мәселен, ол келісім-шарт жасай ма немесе рұқсатты, сертификаттар немесе төлемдерді бекіте ме екені);

vi) айқындық (ұйымда ешкім өзі сыйлай алатыннан артық құны бар сыйлықты немесе алғыс белгісін қабылдай алмайды);

vii) заңнамалық және нормативтік орта (кей өңірлерде және ұйымдарда бақылау тетігі немесе тыйым жұмыс істеуі мүмкін) сияқты параметрлері бойынша шектеу;

b) сыйлық алғанға дейін сәйкес басшының мақұлдауын талап ету және құны немесе жиілігі артқан кезде шығынды төлеу;

c) құны немесе жиілігі асқан кезде шығынды төлеу және сыйлықтар тиісті құжаттандырумен (мәселен, тізілімде немесе бухгалтерлік есепке алу шотында) және бақылаумен ашық көрсетілуін талап ету есебінен сылықтар мен өкілдік шығындар көлемі мен жиілігін бақылау.

A.15.4 Саяси және қайырымдылық сыйға, демеушілікке, жарнамалық шығындар мен ұйым енгізетін процедураларды қоғамдық сатып алуға қатысты мәселен, мынаған:

a) ықпал етуге бағытталған немесе ықпал етуге, тендер бойынша шешімге немесе ұйым пайдасына өзге де шешімдерге бағытталған ретінде негізді бағалануы мүмкін төлемдерге тыйым салуға;

b) олардың заңды екенін және пара алу үшін арна ретінде пайдаланылмайтына кепілдік үшін саяси партияға, қайырымдылық қоғамына немесе төлемді өзге де алушыға кешенді тексеріс жүргізуге (бұған мәселен, интернеттегі дерккөздерді зерделеу немесе саяси партияның немесе қайырымдылық қоғамының басшылары парамен немесе осыған ұқсас қайырымдылық іс-қимылымен байланысты репутациясы жоқтығына немесе ұйымның және оның тұтынушыларымен байланысты еместігіне көз жеткізу үшін басқа да сәйкес сұрау салу);

c) сәйкес басшы бұндай төлемді мақұлдағанына кепілдікке;

d) төлемді жария ашуды талап етуге;

e) төлемге қолданыстағы заңнамаға және регламенттерге сәйкес рұқсат етілгеніне кепілдікке.

f) келісім-шарт бойынша келіссөздер барысында немесе содан кейін дереу төлемдерді алып тастауға бағытталуы мүмкін.

A.15.5 Ұйым енгізетін процедура клиентінің немесе жария лауазымды тұлғасының жолын төлеуге қатысты мәселен:

a) төлемге клиенттің немесе мемлекеттік органның процедурасымен және қолданыстағы заңнамалар мен регламенттермен рұқсат етілгеніне кепілдікке;

б) жол жүру клиенттің немесе жария лауазымды тұлғаның өкілінің міндеттерді тиісінше орындауы үшін қажетті екеніне кепілдікке (мәселен, сапаны қамтамасыз ету процедурасына ұйымның зауытында инспекция үшін)

с) төлемді ұйымның сәйкес басшысы мақұлдағанына кепілдікке;

д) егер мүмкін болса, жария лауазымды тұлғаның басшысы немесе жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестікті қамтамасыз ету қызметі немесе қызметуері жол жүру мен оның болжалды қамтамасыз етілуі туралы хабарлануын қамтамасыз етуге;

е) жол жүру үшін қажетті төлемдерді, жол жүрудің негізделген бағытымен тікелей байланысты орналасу мен тамақтануды төлеуді шектеуге;

ф) сыйлықтар мен өкілдік шығындарға қатысты ұйымның саясатына сәйкес ақылға қонымды деңгейде сәйкес өкілдік шығынды шектеуге;

г) отбасы мүшелері мен достарының шығынын төлеуге тыйым салуға;

h) демалыс пен демалумен байланысты шығынды төлеуге тыйым салуға бағдарлануы мүмкін.

A.16 Ішкі аудит

A.16.1 9.2 талап ұйымның өзінің ішкі аудит қызметі болуға тиісті екенін білдірмейді. Бөлім ұйымның сәйкес құзыретті бөлімшесіне немесе тұлғаға ішкі аудит жүргізуге жауаптылықты тағайындауын талап етеді. Ұйым үшінші тарапқа оның барлық ішкі аудит бағдарламасын орындауы үшін жүгіне алады немесе бар бағдарламаның белгілі бір бөлігін орындауы үшін үшінші тарапты тарта алады.

A.16.2 Аудит жүргізу жиілігі ұйымның талаптарына байланысты болады. Жобалардың, келісім-шарттардың, процедуралардың, басқару құралдары мен жүйелердің кейбір жиынтығы аудит үшін жыл сайын таңдалуы да мүмкін.

A.16.3 Бұндай жиынтықты таңдау мәселен, жемқорлық қауіп-қатерінің жоғары деңгейі бар жоба қауіп-қатердің төмен деңгейі бар жобаға қатысты аудит үшін бірінші кезекте таңдалатындай қауіп-қатерді бағалауға негізделуі мүмкін.

A.16.4 Әдетте аудит сәйкес қатысушылардың қажетті құжаты мен жеткілікті уақыты болатындай алдын ала жоспарлануға тиіс. Алайда, кей жағдайда ұйым оны тексерілетін қатысушылары күтпеген кезде аудит жүргізуді пайдалы деп табады.

A.16.5 Егер ұйымда басқарушы орган болса, ол тәуелсіздікті қамтамасыз ету жіне жемқорлық қауіп-қатердің басым аумағы бөлігінде аудиттің бағытталуына кепілдікке көмекті қамтамасыз ету үшін қажетті деп есептейтін шамада ұйымның аудитін таңдауға және жиілігіне әсер ете алады. Басқарушы орган сондай-ақ аудит пен оның нәтижесі бойынша барлық есеп беруге қолжетімділікті және жемқорлық қауіп-қатерінің өте жоғары деңгейінің немесе жемқорлық қауіп-қатерінің көрсеткіштерінің белгілі бір белгілерін анықтаған кез келген аудиттің нәтижесі аудит аяқталған соң басқарушы органға берілуін талап ете алады.

A.16.6 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі қаншалықты нәтижелі енгізілгенін және жұмыс істейтінін басқарушы орган (егер болса) және жоғары басшылық үшін негізді бағалауды қалыптастыру, жемқорлықтың алдын алу және табуда, сондай-ақ барлық жемқорлыққа әлеуетті жуқыталған тұлғалар үшін факторларды қамтамасыз етуде (олардың жобасы немесе бөлімше аудит үін таңдалуы мүмкіндігін білетіндіктен) көмек көрсету, аудиттің мақсаты болып табылады.

A.17 Құжаттандырылған ақпарат

7.5.1 сәйкес құжаттандырылған ақпаратқа:

а) қызметкерлердің жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатын алу куәлігін;

б) төменнен жоғары жемқорлық қауіп-қатері бар іскерлік серіктестің жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатын беру куәлігін;

с) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесінің саясатын, процедуралары мен басқару құралдарын;

д) жемқорлық қауіп-қатерін бағалау нәтижесін (4.5 қараңыз);

е) жүргізілген жемқорлыққа қарсы оқыту куәлігін (7.3 қараңыз);

ф) орындалған кешенді тексеріс куәлігін (8.2 қараңыз);

г) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесін енгізу үшін қабылданған шаралар куәлігін;

h) сыйлықтар, өкілдік шығындарды төлеу, қайырымдылық жарналар мен төленген, сондай-ақ қабылданған осыған ұқсас түсулер туралы жазбалар мен мақұлдаулар (8.7 қараңыз);

i) мынаған:

1) жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіндегі кез келген әлсіз жерлер;

2) пара жағдайының болжанған немесе орын алған жері, пара алумен байланысты оқиғалар;

ж) ұйым немесе үшінші тарап жүзеге асырған мониторинг, тергеулер немесе аудит нәтижесіне қатысты көтерілген проблемалы мәселелері бойынша іс-қимыл және нәтижелер куәлігі енуі мүмкін.

A.18 Жемқорлықты тергеу және соған қатысты шаралар қабылдау

A.18.1 Осы стандарт ұйымның жемқорлықтың кез келген жағдайына немесе хабарланған, табылған немесе негізді күмән тудырған жемқорлыққа қарсы нормалардың бұзушылығына қатысты тергеудің және шаралар қабылдаудың сәйкес процедураларын енгізуін талап етеді. Ұйым нақты жағдайда қалайша тергеу жүргізетіні және шаралар қабылдауы жағдайға байланысты болады. Әрбір жағдай ерекше және ұйымның жауабы негізделген және жағдайға сәйкес келетін болуға тиіс. Параға күрделі күмән туралы хабарлама жемқорлыққа қарсы шаралардың елеусіз бұзушылығына қарағанда, аса жедел, елеулі және толық реакцияны талап етеді. Төменде берілген ұсыныстар тек бағдар үшін және міндетті ретінде қабылданбауға тиіс.

A.18.2 Сәйкестікті қамтамасыз ету қызметі күдіктілер немесе пара алудың нақты жағдайы немесе жемқорлыққа қарсы нормалардың бұзушылығы туралы кез келген хабарламаны қабылдаудың басым нүктесі болғаны жөн. Егер хабарлама ең алдымен басқа тұлғаға келсе, онда ұйымның процедуралары хабарламаның мүмкіндігінше жылдам сәйкестікті қамтамасыз ету қызметіне берілуіне кепілдік беруге тиіс. Кей жағдайда сәйкестікті қамтамасыз ету қызметінің өзі күмәнді жағдайлар мен бұзушылықтарды анықтай алады.

A.18.3 Процедура қабылданған шешімдер үшін кім жауап беретінін, жағдай қандай тәсілмен тергелетінін және ол бойынша шаралар қабылданатынын анықтауға тиіс. Мәселен:

а) шағын ұйымдар мәнділігіне қарамай барлық жағдайда жауап іс-қимыл бойынша шешім қабылдауы үшін сәйкестікті қамтамасыз ету қызметі тікелей жоғары басшылыққа хабарлайтын процедураны енгізе алады;

б) одан ірі ұйымдар:

1) елеусіз жағдайларды барлық елеусіз жағдайлар туралы жоғары басшылыққа мерзімді есеп берумен сәйкестікті қамтамасыз ету қызметі өңдейтін;

2) елеулі жағдайлар жауап іс-қимыл бойынша шешім қабылдау үшін сәйкестікті қамтамасыз ету қызметі тікелей жоғары басшылыққа хабарлайтын процедураны енгізе алады.

A.18.4 Кез келген жағдайды анықтағаннан кейін жоғары басшылық немесе сәйкестікті қамтамасыз ету жүйесі (жағдайға қарай) белгілі фактілерді және проблеманың

ықтимал елеулілігін бағалауға тиіс. Егер олардың шешім қабылдау үшін жеткілікті фактісі болмаса, қайта тергеуді бастағаны жөн.

А.18.5 Тергеуді осы проблемамен байланысты емес тұлғаның жүргізгені жөн. Ол сәйкестікті қамтамасыз ету қызметі, ішкі аудит, сәйкес басшы немесе сәйкес үшінші тарап болуы мүмкін. Тергеу жүргізген тұлғаның сәйкес өкілеттігі, ресурстары және тергеуді нәтижелі етуі үшін жоғары басшылыққа қолжетімділігі болуға тиіс. Тергеу жүргізген тұлға оқудан өткені немесе тергеу жүргізуде жинақталған тәжірибесі болғаны дұрыс. Тергеу фактілерді толықтай анықтауға және мәселен:

- а) фактіні анықтау үшін сауал салу;
- б) барлық сәйкес құжаттарды және өзге де куәліктерді бірге қосу;
- с) куәгерлер жауабын алу;
- д) мүмкін болған және мақсатқа лайық жерде жағдай туралы жазбаша түрде және

жазған адамның қолы қойылған есепті сұрату арқылы барлық қажетті куәліктерді жинауға тиіс.

А.18.6 Тергеуді және кез келген келесі іс-қимылды тергеуді жүргізу кезінде ұйым мына факторларды назарға алуға тиіс. Мәселен:

- а) қолданыстағы заңнама (занды кеңес алу қажет болуы мүмкін);
- б) қызметкерлердің қауіпсіздігі;
- с) есепті құрастыру кезінде дискредитация қауіп-қатері;
- д) есеп құрастырған тұлғаларды және осыған тартылған немесе есепте аты аталған

барлығын қорғау (8.9 қараңыз);

е) ықтимал қылмыстық немесе азаматтық жауаптылық, қаржылық жоғалулар немесе ұйым мен жекелеген тұлғалар үшін беделдік залал;

ф) билік органына хабарлау үшін ұйым үшін түрткі болған себептер немесе кез келген заңды міндеттемелер;

г) факті анықталғанға дейін оқиғаға және тергеуге қатысты құпиялылықты сақтау;

h) жоғары басшылық үшін қызметкерлерден тергеу барысында толықтай ынтымақтастықты талап ету қажеттілігі.

А.18.7 Тергеу нәтижесі жоғары басшылыққа немесе сәйкестікті қамтамасыз ету қызметіне берілуге тиіс (жағдайға қарай). Егер нәтиже жоғары басшылыққа берілсе, ол сондай-ақ жемқорлыққа қарсы нормаларға сәйкестікті қамтамасыз ету қызметіне берілуге тиіс.

А.18.8 Ұйым тергеуді аяқтаған және/немесе шешім қабылдау үшін жеткілікті ақпарат алғаннан кейін ұйым тиісті шараларды қабылдауға тиіс. Жағдайға және оқиғаның күрделілігіне қарай ол мына тізім ішінен бір немесе бірнеше іс-қимылды қамтуы мүмкін:

а) жобада, мәміледе немесе келісім-шартта ұйымның қатысуын тоқтату, одан шығу немесе өзгерту;

б) кез келген заңсыз алынған төлемді өтеу немесе қайтару;

с) жауапты қызметкерлерге тәртіптік жаза тағайындау (оқиғаның ауырлығына қарай елеусіз бұзушылық үшін ескеруден бастап күрделі әрекеті үшін жұмыстан босатуға дейін өзгеруі мүмкін);

д) билік органына жағдай туралы хабарлау;

е) егер пара алу орын алса, кез келген ықтимал келесі құқық бұзушылыққа қатысты шаралар қабылдау немесе одан құтылу үшін іс-қимыл қабылдау (мәселен, пара есепте қасақана дұрыс көрсетілмеген кезде орын алатын бұрыс есеп берулерді ұсыну, пара алу табстан заңсыз шегерілген салық бұзушылығы немесе табыс қылмыстық қызметтен түсетін ақша жымқыру).

А.18.9 Ұйым осы процедуралардың белгілі бір барабарсыздығы себебінен проблема туындамайды ма екенін тексеру үшін жемқорлыққа қарсы іс-қимыл процедурасын қайта

қарағаны және егер солай болса, процедураны жақсарту үшін дереу және сәйкес шараларды қабылдағаны жөн.

A.19 Мониторинг

Менеджмент жүйесінің мониторингіне мәселен мынадай:

- а) оқытудың нәтижелілігі;
- б) басқару құралдарының нәтижелілігі, мәселен, нәтижені таңдап тестілеу жолымен;
- с) сәйкестік бойынша міндеттемелерді орындау үшін жауаптылық тағайындау нәтижелілігі;
- д) сәйкестіктің бұрын табылған бұзушылығын өңдеудегі нәтижелілік және
- е) ішкі аудит белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайдағы салаларды қамтуы мүмкін.

Сәйкестік көрсеткішінің мониторингіне мәселен:

- сәйкессіздік және «бұзушылыққа алғышарттар) кері салдарсыз оқиға»;
- сәйкестік міндеттемелерін орындамау жағдайы;
- мақсатқа қол жетпеген жағдайлар және
- сәйкестік мәдениетінің деңгейі саласы енуі мүмкін.

Ескертпе

1 Сондай-ақ 19600 қара.

2 Ұйым жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің тиімділігін бағалау үшін кезеңмен өзі тексеру (барлық бөлімді немесе кейбірін) жүргізе алады (9.4 қараңыз).

A.20 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін жоспарлау және өзгерістер енгізу

A.20.1 Бірнеше әдіс көмегімен ұзақ әрі тұрақты негізде жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің сапасы мен тиімділігін бағалаған жөн. Мәселен, менеджменттің (9.3 қараңыз) ішкі аудитін (9.2 қараңыз) және жемқорлыққа қарсы нормалардың сәйкестігін қамтамасыз етуді тексеру.

A.20.2 Ұйым жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесін өзгерту қажеттілігін немесе мүмкіндігін анықтау үшін бағалау нәтижесі мен қорытындыны ескергені жөн.

A.20.3 Жүйенің жеке элементтеріне өзгерістер енгізген кезде жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесінің тиімділігін сақтауды және жұмысқа қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін бұндай өзгерістердің жүйенің тиімділігіне бірыңғай тұтас ретінде тәуелділігі мен әсерін ескерген жөн.

A.20.4 Ұйым осы жүйеге өзгерістер енгізу қажеттілігін анықтаған кезде, бұндай өзгерістерді мынаны:

- а) өзгеріс мақсаты мен оның ықтимал салдарын;
- б) осы жүйенің жұмысқа қабілеттілігін;
- с) ресурстардың қолжетімділігін;
- д) жауаптылық пен өкілеттікті бөлуді немесе қайта бөлуді;
- е) өзгерістер енгізу деңгейін, көлемі мен уақытша шеңберін ескеріп, жоспарлы іске асырған жөн.

A.20.5 Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің жүйесін сәйкессіздікке (10.1 қараңыз) жауап ретінде қабылданған шаралар нәтижесі ретінде жақсартуды A.20.4 сипатталған тәсілге сәйкес іске асырған жөн.

A.21 Жария лауазымды тұлғалар

«Жария лауазымды тұлға» термині (3.26) көптеген жемқорлыққа қарсы заңнамалық актілерде кең ауқымда анықталады.

Мына тізім жан-жақты болып табылмайды және барлық үлгілер кез келген юрисдикцияда қолданылуы мүмкін емес. Өз жемқорлық қауіп-қатерін өңдеген кезде ұйым істес немесе істес болуы мүмкін жария лауазымды тұлғалар санатын назарға алғаны жөн және қандай да бір түсініксіздік жағдайында кез келген заңды қолдау алуға жүгіне алады.

«Жария лауазымды тұлға» түсінігіне мыналар енуі мүмкін:

а) заңнамалық орган мүшелерінг атқарушы және сот билігінің лауазымды тұлғаларын қоса алғанда, ұлттық деңгейде, штат/провинция немесе муниципалитет деңгейінде мемлекеттік лауазыммен айналысатын тұлғалар;

б) саяси партиялардың лауазымды тұлғалары;

с) мемлекеттік лауазымға үміткерлер;

д) министрлік, үкіметтік мекемелер, әкімшілік сот және қоғамдық кеңес қызметкерлерін қоса алғанда, мемлекеттік қызметшілер;

е) Дүниежүзілік банк, БҰҰ, Халықаралық валюта қоры және т.б. сияқты халықаралық ұйымдардың лауазымды тұлғалары;

ф) сәйкес нарқыта кәдімгі коммерциялық негізде жұмыс істейтін кәсіпорындарды, яғни жеке кәсіпорындармен тең, жеңілдік субсидиясы және басқа да артықшылығы жоқ кәсіпорындарды қоспағанда, мемлекеттік кәсіпорындар қызметкерлері.

Көптеген юрисдикцияда жария лауазымды тұлғалардың туыстары мен жуық тұлғалар да жемқорлыққа қарсы заңнама шеңберінде жария лауазымды тұлғалар ретінде қарастырылады.

А.21 Жемқорлыққа қарсы бағдарламалар

Осы құжаттың талабы болып табылмаса да, ұйым оның қызметіне қолайлы жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы үздік практикамен таныстыратын немесе соған ықпал ететін кез келген салалық немесе өзге де жемқорлыққа қарсы бағдарламаларға қатысуын немесе ұсыныстарын қабылдауын пайдалы деп есептеуі мүмкін.

Библиография

- [1] ISO 9000, Сапа менеджментінің жүйесі. Негізгі ережелер және сөздік
- [2] ISO 9001, Сапа менеджментінің жүйесі. Талаптар
- [3] ISO 19011, Менджмент жүйесінің аудиті бойынша басшылық нұсқаулар
- [4] ISO 14001, Экологиялық менеджмент жүйесі. Талаптар және қолдану бойынша нұсқаулар
- [5] ISO/IEC 17000, Сәйкестікті бағалау. Сөздік және жалпы принциптер
- [6] ISO 19600, Сәйкестікті басқару жүйесі. Басшылық нұсқаулар
- [7] ISO 22000, Тамақ өнімдерінің қауіпсіздігі менеджментінің жүйесі. Тамақ өнімдерін өндіру және тұтыну тізбегінде барлық ұйымдарға қойылатын талаптар
- [8] ISO 26000, Әлеуметтік жауаптылық бойынша нұсқаулық
- [9] ISO/IEC 27001, Ақпараттық технологиялар. Қорғауды қамтамасыз ету әдістері. Ақпараттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету жүйелері. Талаптар
- [10] ISO 31000, Қауіп-қатер менеджменті. Принциптер және басшылық нұсқаулар.
- [11] ISO Guide 73, Қауіп-қатер менеджменті. Сөздік
- [12] ISO/IEC Guide 2, Стандарттау және қызметтің аралас түрлері. Жалпы сөздік
- [13] BS 10500, Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің спецификациясы
- [14] Жемқорлыққа қарсы БҰҰ конвенциясы. Нью-Йорк қ., 2004 ж. http://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf сайтында қолжетімді
- [15] Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы, Халықаралық іскерлік транзакцияға және сәйкес құжаттарға қатысатын шетелдік мемлекеттік қызметшілердің жемқорлықпен күрес бойынша конвенциясы, Париж қ., 2010 ж.
- [16] Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы, Ішкі бақылау, этика және талаптарға сәйкестік бойынша нұсқаулықтың дұрыс әдістері, Париж қ., 2010 ж.
- [17] Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы, Халықаралық іскерлік транзакцияға қатысатын мемлекеттік қызметшілердің жемқорлықпен күрес бойынша конвенциясы, қараша 1997 ж.
- [18] БҰҰ ғаламдық шарты/халықаралық транспаренттілігі, Жемқорлықпен күрестің 10 принциптіне басшылық нұсқаулар, 2009 ж.
- [19] БҰҰ және RESIST халықаралық сауда палатасы, халықаралық транспаренттілік, Халықаралық экономикалық форум және ғаламдық шарты: Халықаралық транзакция жүргізген кезде жемқорлық сипатты іс-қимылға кедергі және бас тарту бағдарламасы. Қызметкерлерді оқыту және біліктілігін арттыру үшін компаниялар пайдаланады, 2010 ж.
- [20] Халықаралық сауда палатасы, жемқорлықпен күрес ережесі, Париж қ, 1011 ж.
- [21] Халықаралық транспаренттілік, жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың іскерлік принциптері және соған сәйкес құралдар, Берлин қ., 2013 ж.
- [22] Халықаралық транспаренттілік, жемқорлық жағдайларды түсіну көрсеткіші
- [23] Халықаралық транспаренттілік, пара алушылар көрсеткіші
- [24] Дүниежүзілік Банк, Басқарудың әлемдік көрсеткіші
- [25] Халықаралық ұжымдық басқару желісі, Жемқорлыққа қарсы іс-қимыл әдістері бойынша МСКУ өтінімі және нұсқаулары, Лондон қ., 2009 ж.
- [26] Халықаралық экономикалық форум, қарсы іс-қимыл үшін жемқорлық принциптерімен күрес бойынша ынтымақтастық, Халықаралық транспаренттілікпен және Базель басқару институтымен ынтымақтастықта форум бастамасы, Женева қ.
- [27] Трэдуэя комиссиясының демеуші-ұйымдар комитетін ішкі бақылау жүйесі – танылған жүйе, мамыр, 2013 ж.

Ескертпелер үшін

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов" БИНИИН: 190540022580
Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации" Дата выдачи: 15.07.2019 № счета на оплату: 22253

БИНИИН: 190540022580
№ счёта на оплату: 22253

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов"
Дата выдачи: 15.07.2019

Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации"

ӘОЖ 3.07.32

МСЖ 03.100.01 (IDT)

Түйін сөздер: жемқорлық, жемқорлыққа қарсы, пара, паралау, жемқорлық қауіп-қатер, жемқорлыққа қарсы іс-қимыл.



НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Требования и руководство по применению

СТ РК 3049-2017

((ISO 37001:2016 Anti-bribery management systems -- requirements with guidance for use, IDT))

Издание официальное

Комитет технического регулирования и метрологии
Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан
(Госстандарт)

Астана

БИНИИН: 190540022580
№ счета на оплату: 22253

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов"
Дата выдачи: 15.07.2019

Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации"

Предисловие

1 РАЗРАБОТАН И ВНЕСЕН РГП «Казахстанский институт стандартизации и сертификации» Комитета технического регулирования и метрологии Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан

2 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ приказом председателя Комитета технического регулирования и метрологии от 16 ноября 2017 года № 318-од.

3 Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 37001:2016 «Anti-bribery management systems» (Системы менеджмента борьбы со взяточничеством. Требования и руководство по использованию).

Международный стандарт ISO 37001:2016 был разработан Техническим комитетом ISO/PC 278 «Антикоррупционные системы управления».

Перевод с английского языка - (en).

Степень соответствия – идентичная (IDT).

4 В настоящем стандарте реализованы нормы Закона РК «О техническом регулировании» № 603 от 9 ноября 2004 года, «Об языках» № 151 от 11 июля 1997 года

5 СРОК ПЕРВОЙ ПРОВЕРКИ
ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ

2024 год
5 лет

6 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодно издаваемом информационном указателе «Нормативные документы по стандартизации Республики Казахстан», а текст изменений - в ежемесячных информационных указателях «Национальные стандарты». В случае пересмотра (отмены) или замены настоящего стандарта соответствующая информация будет опубликована в информационном указателе «Национальные стандарты»

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения Комитета технического регулирования и метрологии Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан

Содержание

1	Область применения	1
2	Нормативные ссылки	1
3	Термины и определения	2
4	Контекст организации	6
5	Лидерство	8
6	Планирование	10
7	Обеспечение	11
8	Функционирование	15
9	Оценка результатов деятельности	19
10	Улучшение	21
	Приложение А	23
	Библиография	48

БИНИИН: 190540022580

№ счета на оплату: 22253

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов"

Дата выдачи: 15.07.2019

Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации"

Введение

Коррупция – это широко распространенное явление. Оно вызывает серьезные моральные, экономические и политические проблемы, мешает надлежащему управлению, препятствует развитию и извращает конкуренцию. Оно также разрушает правосудие, подрывает права человека и препятствует помощи нуждающимся. Это явление увеличивает затраты на ведение бизнеса, вводит неопределенность в коммерческие отношения, увеличивает стоимость товаров и услуг, снижает их качество, что может привести к потере собственности и жизни, разрушает доверие к институтам и препятствует честной и эффективной деятельности на рынке.

Правительства добились прогресса в противодействии коррупции посредством международных соглашений, таких как Конвенция о борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при совершении международных коммерческих сделок Организации Экономического Сотрудничества и Развития, Конвенция ООН против коррупции, а также принятием своих национальных законов. В большинстве юрисдикций участие в коррупции является преступлением для конкретного человека и есть растущая тенденция обязать и организации, подобно людям, нести ответственность за коррупцию.

Однако одного только закона недостаточно, чтобы решить эту проблему.

Следовательно, организации несут ответственность за активный вклад в противодействие коррупции. Этого можно достичь системой менеджмента противодействия коррупции, которую предполагает обеспечить настоящий стандарт, обязательством руководства формировать корпоративную культуру, основанную на честности, прозрачности, открытости и согласии. Эти особенности корпоративной культуры – критически важный фактор успеха или неуспеха системы менеджмента противодействия коррупции.

Надлежащим образом управляемая организация должна иметь политику соблюдения требований, поддерживаемую соответствующими системами менеджмента, чтобы способствовать их соответствию юридическим обязательствам и приверженности честности. Политика противодействия коррупции является элементом общей политики соблюдения требований. Эта политика и поддерживающая ее система менеджмента помогают организации не допустить или снизить затраты, риски и урон от причастности к коррупции, способствуют доверию в деловых взаимоотношениях, улучшают репутацию.

Настоящий стандарт отражает международный передовой опыт и применим в любой юрисдикции. Он применим к малым, средним и большим организациям в любой отрасли, а также к государственным, частным и некоммерческим организациям.

Коррупционные риски, с которыми сталкивается организация, меняются в зависимости от таких факторов, как размер организации, местонахождение и отрасль, в которой работает организация, а также характера, масштаба и сложности деятельности организации. Исходя из этого, настоящий стандарт устанавливает внедрение организацией политик, процедур и средств управления, которые обоснованы и соразмерны коррупционным рискам, с которыми сталкивается организация. Приложение А содержит рекомендации по выполнению требований настоящего стандарта.

Соответствие настоящему стандарту не дает гарантии в отношении организации, что не было случаев коррупции к настоящему моменту или их не будет в будущем, так как невозможно полностью исключить риск коррупции. Однако, настоящий стандарт может помочь организации внедрить обоснованные и соответствующие механизмы, разработанные для предупреждения, выявления и принятия мер по случаям коррупции.

В настоящем стандарте используются следующие модальные формы:

- «должен» означает требование;
- «следует» означает рекомендацию;
- «можно» означает разрешение;

- «может» означает возможность или способность.

Информация указанная в примечании, используется для руководства в понимании или прояснении соответствующих требований.

Настоящий стандарт соответствует требованиям ISO к стандартам по системам менеджмента. Настоящие требования включают в себя детально проработанный основополагающий текст, общие термины с основополагающими определениями. Последние позволят качественно использовать стандарты ISO по системам менеджмента. Настоящий стандарт можно использовать вместе с другими стандартами по системам менеджмента (например, ISO 9001, ISO 14001, ISO/IEC 27001 и ISO 19600) и стандартами по менеджменту (например, ISO 26000 и ISO 31000).

БИНИИН: 190540022580

№ счета на оплату: 22253

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов"

Дата выдачи: 15.07.2019

Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации"

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов" БИН/ИНН: 190540022580
Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации" Дата выдачи: 15.07.2019 № счета на оплату: 22253

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ
Требования и руководство по применению

Дата введения 2019-01-01

1 Область применения

Настоящий стандарт устанавливает требования и дает рекомендации для создания, внедрения, поддержания, анализа и совершенствования менеджмента антикоррупционной системы. Эта система может применяться отдельно или может быть интегрирована в общую систему менеджмента. В настоящем стандарте рассматриваются следующие виды коррупции применительно к деятельности организации:

- взятки в государственных, частных и некоммерческих сегментах;
- взятки, вымогаемые организациями;
- взятки, вымогаемые сотрудниками организации, действующими от имени организации или в ее пользу;
- взятки, вымогаемые деловыми партнерами организации, действующими от имени организации или в ее пользу;
- подкуп организаций;
- подкуп сотрудников организации, связанный с деятельностью организации;
- подкуп деловых партнеров организации, связанный с деятельностью организации;
- подкуп напрямую или через кого-то (например, взятка, предлагаемая или принимаемая через третье лицо или третьим лицом). Настоящий стандарт применим только к коррупции. Он устанавливает требования и приводит рекомендации для системы менеджмента, разработанной в помощь организации для предупреждения, выявления и принятия мер по взяткам и обеспечению соответствия антикоррупционному законодательству и добровольным обязательствам, действующим в отношении деятельности организации.

Настоящий стандарт не применим к мошенничеству, картельным сговорам и другим нарушениям антимонопольного законодательства и честной конкуренции, отмыванию денег или иной деятельности, связанной с коррупционными действиями (хотя организация может расширить область применения рассматриваемой системы менеджмента, включив туда перечисленные случаи).

Требования настоящего стандарта являются общими и предназначены для применения всеми организациями (или частью организации) независимо от их типа, размера и характера деятельности, и от того, является ли она государственной, частной или некоммерческой организацией. Объем применения этих требований зависит от факторов, указанных в 4.1, 4.2 и 4.5.

Примечания

1 См. рекомендации в А.2.

2 Мероприятия, необходимые для предупреждения, выявления и принятия мер в отношении рисков вымогания взятки организацией, могут отличаться от мероприятий, предпринимаемых для предотвращения, выявления и принятия мер в отношении подкупа организации (ее персонала или деловых партнеров, действующих от имени организации). См. рекомендации в А.8.4.

2 Нормативные ссылки

Нормативных ссылок не имеется

3 Термины и определения

3.1 Коррупция предложение, обещание, передача, принятие или выпрашивание материальных ценностей (финансовых или нефинансовых) в нарушение действующего законодательства, напрямую или через посредников и вне зависимости от местоположения в виде поощрения или вознаграждения лица, которое действует подобным образом или наоборот не действует, для решения вопросов с показателями деятельности (3.16) данного лица.

Примечание - Вышеуказанное определение носит общий характер. Термин «взятка» применяется к организации (3.2) согласно закону о противодействии взяткам и согласно системе менеджмента (3.5) противодействия коррупции.

3.2 Организация: лицо или группа лиц, обладающая своими собственными функциями с обязанностями, полномочиями и взаимосвязями для достижения своих целей (3.11).

Примечания

1 Понятие организации включает, но не ограничено этим - индивидуального предпринимателя, компанию, корпорацию, фирму, предприятие, орган власти, товарищество, благотворительную организацию или учреждение, часть или комбинацию всего перечисленного, имеющих или не имеющих статус юридического лица, государственных или частных.

2 Для организаций, состоящих из нескольких структурных единиц, эта структурная единица может быть определена, как организация.

3.3 Заинтересованная сторона (предпочтительный термин)

ключевой партнер (допустимый термин): лицо или организация (3.2), которые могут влиять, либо на которых могут влиять или они полагают, что на них могут влиять решение или действие.

Примечание - Заинтересованное лицо может быть внутренним или внешним по отношению к организации

3.4 Требование: потребность, которая установлена и является обязательной.

Примечания

1 Основополагающее определение «требования» в стандартах по системам менеджмента сообщает «установленную необходимость или ожидание, которое подразумевает вменяемое или обязательное выполнение». «Вменяемые требования» не применимы в контексте менеджмента противодействия коррупции.

2 «Вменяемое» означает стандартную или общую практику для организации и заинтересованных сторон. Под этим подразумевается необходимость или ожидание результата какого-то действия.

3 Определенное требование подразумевает собой требование, которое указано в документированной информации.

3.5 Система менеджмента: совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих элементов организации (3.2) для разработки политик (3.10) и целей (3.11), а также процессов (3.15) для достижения этих целей.

Примечания

1 Система менеджмента может относиться к одному или нескольким объектам управления.

2 Элементы системы менеджмента включают структуру организации, распределение ролей и зон ответственности, планирование и оперативное управление.

3 Область применения системы менеджмента может включать всю организацию, определенные и идентифицированные функции организации, определенные и идентифицированные части организации, или одну или более функций, выполняемых в рамках группы организаций.

3.6 Высшее руководство: лицо или группа лиц, которая направляет и управляет организацией (3.2) на высшем уровне.

Примечания

1 Высшее руководство обладает правом делегировать полномочия и обеспечивать ресурсами в пределах организации.

2 Если область применения системы менеджмента (3.5) покрывает только часть организации, тогда термин «высшее руководство» относится к тем, кто управляет этой частью организации.

3 Организации могут быть выстроены в соответствии с той законодательной базой, которой они обязаны руководствоваться в своей деятельности, а также в соответствии со своим размером, отраслью и т.д. Некоторые организации могут иметь как управляющий орган (3.7), так и высшее руководство (3.6), в то время, как другие организации могут не разделять ответственности между различными органами. Эти различия, как в организации, так и ответственности, могут приниматься во внимание при применении требований Раздела 5.

3.7 Управляющий орган: лицо или группа лиц, имеющих полномочия и несущих единоличную ответственность за действия организации (3.2), управление и политики, и перед которыми несет ответственность и отчитывается высшее руководство (3.6).

Примечания

1 Не все организации, особенно небольшие, будут иметь управляющий орган, отдельный от высшего руководства (см. ПРИМЕЧАНИЕ 3 к определению 3.05).

2 Термин управляющий орган может включать в себя, но не ограничиваться, совет директоров, комитеты совета, наблюдательный совет, член правления или контроллеров.

3.8 Служба обеспечения соблюдения антикоррупционных норм: лицо(а), имеющее ответственность и полномочия для управления системой менеджмента противодействия коррупции (3.5).

3.9 Результативность: степень, с которой запланированные мероприятия выполнены и запланированные результаты достигнуты.

3.10 Политика: намерения и направление развития организации (3.2), официально сформулированные высшим руководством (3.6) или ее управляющим органом (3.7).

3.11 Цель: результат, который должен быть достигнут.

Примечания

1 Цель может быть стратегической, тактической или оперативной.

2 Цели могут относиться к различным областям (таким как финансы, продажи и маркетинг, закупки, здоровье и безопасность и экологические цели) и могут применяться на разных уровнях (таких как стратегический, всей организации, проекта, продукции и процесса (3.15)).

3 Цель может быть выражена другими способами, например, как ожидаемый результат, назначение, эксплуатационный критерий, как цель в сфере противодействия коррупции или при помощи других слов с подобным значением.

4 В контексте системы менеджмента (3.5) противодействия коррупции цели в сфере противодействия коррупции устанавливаются организацией (3.2) в соответствии с политикой (3.10) противодействия коррупции для достижения конкретных результатов.

3.12 Риск: влияние неопределенности на цели (3.11).

Примечания

- 1 Влияние — это отклонение от ожидаемого — положительное или отрицательное.
- 2 Неопределенность — состояние, даже частичное, недостаточности информации, понимания или знания относительно события, его последствий или вероятности.
- 3 Риск часто характеризуется указанием возможных «событий» (определено в ISO Guide 73:2009, 3.5.1.3) и «последствий» (определено в ISO Guide 73:2009, 3.6.1.3), или их комбинации.
- 4 Риск часто выражается в форме комбинации последствий события (включая изменения в обстоятельствах) и связанной с этим «вероятностью» (определено в ISO Guide 73:2009, 3.6.1.1) возникновения.

3.13 Компетентность: способность применять знания и навыки для достижения намеченных результатов.

3.14 Документированная информация: информация, для которой требуется, чтобы она управлялась и поддерживалась в рабочем состоянии организацией (3.2), и носитель, на котором она содержится.

Примечания

- 1 Документированная информация может быть в любом формате и на любом носителе и из любого источника.
- 2 Документированная информация может относиться к
 - системе менеджмента (3.5), включая связанные с ней процессы (3.15);
 - информации, созданной организацией для обеспечения функционирования (документация);
 - свидетельствам достигнутых результатов (записям).

3.15 Процесс: совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, которая преобразовывает входы в выходы.

3.16 Показатель деятельности: измеримый результат.

Примечания

- 1 Показатель деятельности может быть связан как с количественными, так и качественными результатами.
- 2 Показатель деятельности может относиться к управлению деятельностью, процессам (3.15), продукции (включая услуги), системам или организациям (3.2).

3.17 передать выполнение стороннему исполнителю (глагол): соглашение с внешней организацией (3.2), по которому последняя выполняет часть функции организации или осуществляет рабочие процессы (3.14).

Примечания

- 1 Внешняя организация находится за пределами области применения системы менеджмента (3.5), несмотря на то, что подрядная функция или процесс находятся в рамках области применения
- 2 Основной текст стандартов ISO по системе менеджмента содержит определение и требование относительно привлечения сторонних исполнителей, что не используется в настоящем стандарте, поскольку аутсорсинговые компании включены в определение деловые партнеры (3.26).

3.18 Мониторинг: определение состояния системы, процесса (3.15) или работы.

Примечание - Для определения состояния может возникнуть необходимость проверять, контролировать или критически изучать.

3.19 Измерение: процесс (3.15) определения значения.

3.20 Аудит: систематический, независимый и документируемый процесс (3.15) для получения свидетельств аудита и их объективной оценки с целью определения степени соответствия критериям аудита.

Примечания

- 1 Аудит может быть внутренним (первой стороны) или внешним (второй или третьей стороны), а также может быть комбинированным (объединяющим два и более направления).
- 2 Внутренний аудит выполняется в интересах организации ею самой или привлеченной стороной.
- 3 Термины «свидетельство аудита» и «критерий аудита» определены в ISO 19011.

3.21 Соответствие: выполнение требования (3.4).

3.22 Несоответствие: невыполнение требования (3.4).

3.23 Корректирующие действия: действие для устранения причины несоответствия (3.22) и предотвращения ее повторного проявления.

3.24 Непрерывное улучшение: постоянная работа по улучшению результатов деятельности (3.16).

3.24 Персонал: директора, руководители, сотрудники, временные работники или привлеченные сторонние исполнители, общественные активисты организации (3.02).

Примечания

- 1 Различные категории персонала обуславливают различные виды и степень коррупционных рисков (3.12) и, следовательно, могут по-разному обрабатываться при выполнении организацией процедур оценки коррупционных рисков и управления ими.
- 2 См. в А.8.5 рекомендации по временным работникам или привлеченным сторонним исполнителям.

3.25 Деловой партнер: внешняя сторона, с которой организация (3.2) имеет или планирует иметь определенного рода деловые отношения.

Примечания

- 1 Понятие делового партнера включает, но не ограничивается этим, клиентов, покупателей, партнеров по совместному предпринятию, партнеров по консорциуму, поставщиков аутсорсинговых услуг, подрядчиков, консультантов, субподрядчиков, поставщиков, продавцов, советников, агентов, дистрибьюторов, представителей, посредников и инвесторов. Это определение намеренно расширено и его следует интерпретировать в соответствии со структурой коррупционных рисков (3.12) организации, чтобы применять к деловым партнерам, которые действительно могут подвергнуть организацию коррупционным рискам.
- 2 Различные категории деловых партнеров обуславливают различные виды и степень коррупционных рисков и организация (3.2) будет иметь различную степень возможности влияния на разных деловых партнеров. К различным категориям деловых партнеров, таким образом, могут применяться разные меры при выполнении организацией процедур оценки коррупционных рисков и управления ими.
- 3 Ссылка на «бизнес» в настоящем стандарте может быть по-разному интерпретировано с целью показать виды деятельности, которые носят актуальный характер для поставленных целей организации.

3.27 Публичное должностное лицо: любое лицо, занимающее законодательную, административную или судебную должность, назначаемое или выборное, или любое лицо, находящееся на государственной службе, в том числе в государственном органе или государственном учреждении, или любое должностное лицо или представитель общественной национальной или международной организации.

Примечание - Примеры лиц, которые могут рассматриваться в качестве публичных должностных лиц см. в А.21.

3.28 Третья сторона: лицо или орган, который не зависит от организации (3.2).

Примечание - Все деловые партнеры (3.26) являются третьими сторонами. Однако, следует помнить, что не все третьи стороны являются деловыми партнерами.

3.29 Конфликт интересов: ситуация, при которой деловые, финансовые, семейные, политические или личные интересы могли бы влиять на решения персонала при выполнении им своих обязанностей в организации (3.2).

3.30 Комплексная проверка: процесс (3.15) для дополнительной оценки характера и степени коррупционного риска и оказания помощи организации (3.2) в принятии решения относительно конкретных сделок, проектов, действий, деловых партнеров (3.26) и персонала.

4 Контекст организации

4.1 Осмысление организации и ее контекста

Организация должна определить внешние и внутренние факторы, которые существенны для ее цели деятельности и которые влияют на способность достигать целей ее системы менеджмента противодействия коррупции. Эти факторы будут включать, но не ограничиваться этим, следующее:

- а) размер, структуру и делегированные полномочия по принятию решений в организации;
- б) местонахождение и отрасли, в которых работает или предполагает работать организация;
- с) характер, масштаб и сложность деятельности организации;
- д) деловая модель организации;
- е) юридические лица, которые контролирует организация, и юридические лица, которые находятся под контролем организации;
- ф) деловые партнеры организации;
- г) характер и объем взаимосвязей с публичными должностными лицами; и
- h) действующие законодательные, нормативные, контрактные и профессиональные обязательства и обязанности.

Примечание - Организация осуществляет контроль над другой организацией, если прямо или косвенно контролирует менеджмент этой организации.

4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон

Организация должна установить:

- а) заинтересованные стороны, которые значимы для системы менеджмента противодействия коррупции;
- б) соответствующие требования этих заинтересованных сторон.

Примечание - При определении требований заинтересованных сторон организация может различать обязательные требования и необязательные ожидания заинтересованных сторон, а также принятые добровольные обязательства в их отношении.

4.3 Определение области действия системы менеджмента противодействия коррупции

Организация должна определить границы и применимость системы менеджмента противодействия коррупции с тем, чтобы установить ее область действия.

При определении этой области, организация должна принять во внимание:

- а) внешние и внутренние факторы, указанные в 4.1;
- б) требования, указанные в 4.2;
- с) результаты оценки коррупционных рисков, указанные в 4.5.

Область действия должна быть представлена как документированная информация.

Примечание - См. рекомендации в Разделе А.2.

4.4 Система менеджмента противодействия коррупции

Организация должна разработать, документировать, внедрить, поддерживать в рабочем состоянии и постоянно пересматривать систему менеджмента противодействия коррупции, включая необходимые процессы и их взаимодействия, в соответствии с требованиями настоящего стандарта.

Система менеджмента противодействия коррупции должна содержать меры, разработанные для выявления и оценки риска, а также предотвращения и обнаружения коррупции и принятия мер в ее отношении.

Примечание - Невозможно полностью исключить риск коррупции и никакая система менеджмента противодействия коррупции не даст возможности предотвращать и выявлять все случаи коррупции.

Система менеджмента противодействия коррупции должна быть обоснованной и соразмерной с учетом факторов, указанных в 4.3.

Примечание - См. рекомендации в Разделе А.3.

4.5 Оценка рисков, связанных с коррупцией

4.5.1 Организация должна осуществлять оценку коррупционных рисков, которая должна:

- а) выявить коррупционные риски, которые организация могла бы обоснованно ожидать с учетом факторов, перечисленных в 4.1;
- б) дать оценку и расставить по приоритетам выявленные коррупционные риски;
- с) определить пригодность и результативность существующих в организации средств управления для снижения оцениваемых коррупционных рисков.

4.5.2 Организация должна установить критерии для оценки уровня коррупционных рисков, которые будут учтены в политиках и целях организации.

4.5.3 Результаты оценки коррупционных рисков должны пересматриваться:

- а) регулярно с тем, чтобы изменения и новая информация могли быть соответствующим образом оценены в те моменты или с той периодичностью, которые определены организацией;
- б) в случае значительного изменения в структуре деятельности организации.

4.5.4 Организация должна управлять документированной информацией, которая свидетельствует о том, что оценка коррупционных рисков была выполнена и ее результаты использованы при разработке системы менеджмента противодействия коррупции.

Примечание - См. рекомендации в Разделе А.4.

5 Лидерство

5.1 Лидерство и обязательства

5.1.1 Управляющий орган

Если в организации есть управляющий орган, то этот орган должен демонстрировать лидерство и обязательства в отношении системы менеджмента противодействия коррупции посредством:

- a) утверждения политики противодействия коррупции организации;
- b) обеспечение согласования стратегии организации с антикоррупционной политикой
- c) получения и анализа через запланированные периоды времени информации о построении и функционировании системы менеджмента противодействия коррупции организации;
- d) требование получения и использования качественных источников, необходимых для эффективного выполнения операций по системам менеджмента антикоррупционной борьбы;

e) осуществления разумного контроля за внедрением в организации системы менеджмента противодействия коррупции высшим руководством и ее результативностью.

Эти действия должны выполняться высшим руководством, если в организации нет управляющего органа.

5.1.2 Высшее руководство

Высшее руководство должно демонстрировать лидерство и обязательства 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;

b) обеспечения интеграции (встраивания) требований системы менеджмента противодействия коррупции в процессы организации;

c) задействования достаточных и соответствующих ресурсов для результативного функционирования системы менеджмента противодействия коррупции;

d) информирования о 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;

f) гарантии того, что система менеджмента противодействия коррупции разработана так, что обеспечивает достижение ее целей;

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;

i) поощрения постоянного улучшения;

j) поддержки прочих сотрудников на соответствующих руководящих должностях в том, чтобы демонстрировать лидерство в предотвращении и выявлении коррупции в границах установленной ответственности;

k) поощрение использования процедур информирования о предполагаемых или действительных случаях коррупции (см. также 8.9);

l) гарантии того, что никто из персонала не будет подвергнут репрессиям, дискриминации или дисциплинарным мерам воздействия [7.2.2.1 d)] за сообщения, сделанные из добросовестных побуждений или в силу искренней убежденности в наличии действительных или предполагаемых нарушений политики противодействия коррупции

организации, или за отказ участвовать в коррупционных действиях, даже если такой отказ может привести к потерям для бизнеса организации (за исключением случаев, когда человек сам участвовал в нарушении);

m) представления через запланированные интервалы времени отчетов управляющему органу (если он существует) о построении и функционировании системы менеджмента противодействия коррупции, а также о подозрениях на серьезные и/или систематические случаи коррупции.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.5.

5.2 Политика противодействия коррупции

Высшее руководство должно установить, пересматривать и поддерживать политику противодействия коррупции, которая:

- a) запрещает коррупцию;
- b) требует выполнения антикоррупционного законодательства, применимого к организации;
- c) соответствует целям организации;
- d) обеспечивает основу для постановки, пересмотра и достижения целей в области противодействия коррупции;
- e) включает обязательство выполнения требований системы менеджмента противодействия коррупции;
- f) поощряет конфиденциальное информирование о своих сомнениях без страха ответных репрессий;
- g) включает обязательство постоянного улучшения системы менеджмента противодействия коррупции;
- h) обосновывает полномочия и независимость службы обеспечения соблюдения антикоррупционных норм; и
- i) поясняет последствия невыполнения политики противодействия коррупции.

Политика противодействия коррупции должна:

- быть оформлена как документированная информация;
- быть доведена на соответствующем языке до сотрудников организации и деловых партнеров, с которыми связаны выше, чем низкие уровни коррупции;
- быть доступна, по мере возможности, соответствующим заинтересованным сторонам.

5.3 Организационные функции, ответственность и полномочия

5.3.1 Должностные функции и ответственность

Высшее руководство должно иметь коллективную ответственность за внедрение системы менеджмента противодействия коррупции и соответствие с ее требованиями, как это указано в 5.1.2.

Высшее руководство должно гарантировать, что ответственность и полномочия для соответствующих должностных функций установлены и доведены до сотрудников всех уровней организации.

Руководители на каждом уровне должны нести ответственность за обеспечение того, что требования системы менеджмента противодействия коррупции применяются и соответствуют функциям структурного подразделения.

Управляющий орган (если он есть), высшее руководство и весь прочий персонал должны нести ответственность за понимание, выполнение и соответствие требованиям системы менеджмента противодействия коррупции в той мере, в какой они связаны с их ролью в организации.

5.3.2 Служба обеспечения соблюдения антикоррупционных норм

Высшее руководство должно назначить службе соблюдения антикоррупционных норм ответственность и полномочия для:

- а) контроля разработки и выполнения организацией требований системы менеджмента противодействия коррупции;
- б) обеспечения персонала советами и рекомендациями по системе менеджмента противодействия коррупции и проблемам, связанным с коррупцией;
- с) обеспечения соответствия системы менеджмента противодействия коррупции требованиям настоящего Международного Стандарта;
- д) отчетности о функционировании системы менеджмента противодействия коррупции управляющему органу (если есть) и высшему руководству, а также другим службам обеспечения нормативно-правового соответствия, если необходимо.

Служба обеспечения соблюдения антикоррупционных норм должна быть надлежащим образом обеспечена ресурсами и назначено лицо (лица), имеющее соответствующую компетентность, статус и независимость.

Лицо (лица), исполняющее функцию обеспечения соблюдения антикоррупционных норм, должно иметь прямой и оперативный доступ к управляющему органу (если есть) и высшему руководству в случае, если есть необходимость поднять на высший уровень какой-либо вопрос или проблему, связанную с коррупцией или системой менеджмента противодействия коррупции.

Высшее руководство может назначить в полном объеме или частично исполнение функции обеспечения соблюдения антикоррупционных норм лицам, не являющимися сотрудниками организации. Если это сделано, высшее руководство должно гарантировать, что конкретным лицам назначена ответственность и полномочия для исполнения этих функций.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.6.

5.3.3 Делегирование принятия решений

В тех случаях, когда высшее руководство делегирует персоналу ответственность или полномочия для принятия решений, в отношении которых имеется уровень коррупционных рисков выше низкого, организация должна установить и поддерживать процесс принятия решений или набор средств управления. Необходимо, чтобы процесс принятия решений и уровень полномочий лица, их принимающих, был соответствующим, а также не было реального или потенциального конфликта интересов. Высшее руководство должно гарантировать, что эти процессы периодически пересматриваются в рамках их должностных функций и ответственности за внедрение системы менеджмента противодействия коррупции и ее соответствие требованиям, которые установлены в разделе 5.3.1.

Примечание - Делегирование принятия решений не освобождает высшее руководство или управляющий орган от их обязанностей и ответственности, указанных в разделах 5.1.1, 5.1.2 и 5.3.1. Также необязательно он приводит передаче лицам с делегированными полномочиями возможной юридической ответственности.

6 Планирование**6.1 Действия по обработке коррупционных рисков и выявлению возможностей**

Планируя систему менеджмента противодействия коррупции, организация должна принять во внимание факторы, упомянутые в 4.1, требования, упомянутые в 4.2 и риски,

определенные в 4.5, а также возможности, по которым должны быть предприняты действия, чтобы:

- а) дать обоснованную гарантию, что система менеджмента противодействия коррупции может достигать ожидаемых результатов,
- б) предотвратить или уменьшить нежелательные последствия, имеющие отношение к политике противодействия коррупции и целям;
- с) отслеживать результативность системы менеджмента противодействия коррупции;
- д) обеспечивать постоянное улучшение.

Организация должна планировать:

- действия по обработке этих коррупционных рисков и реализации возможностей;
- каким образом
- интегрировать (встроить) эти действия в процессы системы менеджмента противодействия коррупции и выполнять их;
- оценивать результативность этих действий.

6.2 Цели в области противодействия коррупции и планирование их достижения

Организация должна установить цели в области противодействия коррупции для соответствующих функций и уровней.

Цели в области противодействия коррупции должны:

- а) быть согласованы с политикой противодействия коррупции;
- б) быть измеримыми (если практически осуществимо);
- с) учитывать действующие факторы, указанные в 4.1, требования, указанные в 4.2 и коррупционные риски, определенные в 4.5;
- д) быть достижимыми;
- е) отслеживаться;
- ф) быть доведены до сведения;
- г) обновляться по необходимости.

Организация должна сохранять документированную информацию о целях в области противодействия коррупции.

Планируя достижение целей в области противодействия коррупции, организация должна определить:

- что необходимо сделать;
- какие ресурсы потребуются;
- кто будет ответственным;
- когда цели будут достигнуты;
- как результаты будут оцениваться и докладываться;
- кто будет налагать штрафные санкции или неустойки.

7 Обеспечение

7.1 Ресурсы

Организация должна определить и обеспечить ресурсы, необходимые для разработки, внедрения, функционирования и постоянного улучшения системы менеджмента противодействия коррупции.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.7.

7.2 Компетентность

7.2.1 Общие положения

Организация должна:

- а) определить необходимую компетентность сотрудника (сотрудников), выполняющего под управлением организации работу, которая влияет на показатели антикоррупционной деятельности;
- б) гарантировать, что эти лица компетентны в силу соответствующего образования, подготовки или опыта;
- в) там, где это возможно, принимать меры для обеспечения и поддержания необходимой компетентности и оценивать результативность принятых мер;
- д) сохранять соответствующую документированную информацию как свидетельство компетентности.

Примечание - Возможные действия могут включать, например, обучение, наставничество или перемещение работающих сотрудников или смену деловых партнеров; или прием новых или привлечение по контракту компетентных специалистов или деловых партнеров.

7.2.2 Процедуры трудоустройства

7.2.2.1 В отношении всего своего персонала организация должна внедрить процедуры для того, чтобы:

- а) условия трудового договора персонала включали требование соответствия политике противодействия коррупции и системе менеджмента противодействия коррупции и давали организации право применять к персоналу меры дисциплинарного воздействия в случае нарушений;
- б) в приемлемые сроки после того, как сотрудник приступил к работе, он получил копию или доступ к политике противодействия коррупции и прошел обучение, связанное с этой политикой;
- в) организация имела правила, которые позволяют принять соответствующие дисциплинарные меры к тем сотрудникам, которые нарушают политику противодействия коррупции и требования системы менеджмента противодействия коррупции;
- д) сотрудники не подвергались наказанию (например, понижение в должности, препятствование повышению, дисциплинарные меры, перевод, увольнение, запугивание и преследование):

1) за отказ участвовать в любой операции, в отношении которой они обоснованно предположили наличие более, чем низкий уровень риска коррупции, который не был снижен организацией; или

2) за сообщения, сделанные из добросовестных побуждений или в силу искренней убежденности в наличии попыток, действительных или предполагаемых случаев коррупции или нарушений политики противодействия коррупции организации или требований системы менеджмента противодействия коррупции (за исключением случаев, когда человек сам участвовал в нарушении).

7.2.2.2 В отношении всех сотрудников, занимающих позиции, для которых риск в соответствии с положениями раздела 4.5 оценивается как выше низкого, и всех сотрудников, осуществляющих функции обеспечения соблюдения антикоррупционных норм, организация должна внедрить процедуры, которые обеспечивают следующее:

- а) комплексная проверка (см. 8.2) 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 приемлемые защитные меры для того, чтобы они не поощряли коррупцию;

с) 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.

Примечание

1 Декларация соответствия политике противодействия коррупции может быть самостоятельным элементом или же составной частью более широкого процесса подтверждения соответствия.

2 Рекомендации см. в Разделе А.8.

7.3 Осведомленность и обучение

Организация должна обеспечивать надлежащее и соответствующее информирование и обучение персонала. Такого рода обучение должно раскрывать следующие вопросы, насколько это применимо, с учетом результатов оценки коррупционных рисков (см. 4.5):

а) политику противодействия коррупции и процедуры системы менеджмента противодействия коррупции, а также обязанности по соответствию им;

б) коррупционные риски и ущерб сотрудникам и организации, который может быть нанесен коррупцией;

с) обстоятельства, при которых может быть предложена взятка в связи с их обязанностями и как распознать эти обстоятельства;

д) как распознать и адекватно ответить на попытки подкупа или предоставления взятки;

е) как сотрудники могут помочь в противодействии и исключении коррупции, а также распознать ключевые признаки наличия коррупции;

ф) их вклад в результативность системы менеджмента противодействия коррупции, включая выгоды от улучшения антикоррупционной деятельности и информирования о подозрениях на коррупцию;

г) осложнения и возможные последствия несоблюдения требований системы менеджмента противодействия коррупции;

h) как и кому сотрудники должны сообщать о любых подозрениях (см. 8.9);

i) информацию о предоставляемом обучении и ресурсах.

Персонал должен регулярно (через запланированные интервалы времени, определяемые организацией) получать информацию и проходить подготовку по вопросам противодействия коррупции в соответствии с занимаемыми должностями, коррупционными рисками, которым они подвергаются, а также любыми изменениями обстоятельств. Программы информирования и обучения должны периодически обновляться при необходимости для отражения важной новой информации.

Принимая во внимание выявленные коррупционные риски (см. 4.5), организация должна также внедрить процедуры, направленные на информирование и обучение в области противодействия коррупции деловых партнеров, действующих от ее имени или в ее пользу и которые могли бы подвергать организацию коррупционным рискам, более значительным, чем низкие. Эти процедуры должны выявлять деловых партнеров, для которых необходимо такое информирование и обучение, определять их содержание, а также средства обеспечения подготовки.

Организация должна сохранять документированную информацию, связанную с обучающими процедурами, содержанием обучения и его участниками.

Примечания

1 Требования к информированию и обучению деловых партнеров могут быть включены в положения контракта или подобного рода требования, и быть внедрены организацией, деловым партнером или другими сторонами, привлеченными для этих целей.

2 Рекомендации см. в Разделе А.9.

7.4 Обмен информацией (Коммуникации)

7.4.1 Организация должна определить внутренние и внешние средства коммуникации, существенные для функционирования системы менеджмента противодействия коррупции, включая:

- а) на какой предмет обмениваться информацией;
- б) когда обмениваться информацией;
- с) с кем обмениваться информацией;
- д) как обмениваться информацией;
- е) кто будет осуществлять коммуникации,
- ф) языки, на которых будут осуществляться коммуникации.

7.4.2 Политика противодействия коррупции должна быть доступна всем сотрудникам организации и деловым партнерам, доведена непосредственно до сведения как персонала, так и деловых партнеров, подверженных коррупционным рискам выше низкого уровня, и должна быть опубликована с использованием внутренних и внешних каналов коммуникации в соответствии с обстоятельствами.

7.5 Документированная информация**7.5.1 Общие положения**

Система менеджмента противодействия коррупции организации должна включать:

- а) документированную информацию, требуемую настоящим стандартом;
- б) документированную информацию, признанную организацией необходимой для обеспечения результативности системы менеджмента противодействия коррупции.

Примечания

1 Объем документированной информации системы менеджмента противодействия коррупции может отличаться в разных организациях в силу:

- размера организации и вида ее деятельности, процессов, продуктов и услуг;
- сложности процессов и их взаимодействия;
- компетентности персонала.

2 Документированная информация может сохраняться отдельно, как составляющая часть системы менеджмента противодействия коррупции, или может управляться в рамках других систем менеджмента (например, соответствием, финансами, продажами, аудитом и т.д.), являясь предметом политики хранения документации организации.

3 Рекомендации см. в А.17.

7.5.2 Создание и обновление

Создавая и обновляя документированную информацию, организация должна обеспечить соответствующие:

- а) идентификацию и выходные данные (например, название, дата, автор или ссылочный номер),
- б) формат (например, язык, версия программного обеспечения, графики) и носитель (например, бумага, электронный вид),
- с) пересмотр и утверждение в целях сохранения пригодности и соответствия.

7.5.3 Управление документированной информацией

Документированной информацией, требуемой системой менеджмента противодействия коррупции и настоящим стандартом, необходимо управлять, чтобы гарантировать:

- а) что она доступна и пригодна для применения там, где и когда она необходима;
- б) что она надлежащим образом защищена (например, от потери конфиденциальности, неправильного использования или потери целостности).

Для управления документированной информацией организация должна осуществлять следующие действия, насколько это применимо:

- рассылать, обеспечивать доступ, выдачу и применение,
- хранить и сохранять в надлежащем состоянии, включая сохранение читаемости,
- контролировать изменения (например, контроль версий);
- устанавливать срок хранения и методы уничтожения.

Документированная информация внешнего происхождения, признанная организацией необходимой для планирования и функционирования системы менеджмента противодействия коррупции, должна быть идентифицирована соответствующим образом и управляться.

Примечание - Термин «доступ» может подразумевать решение относительно разрешения только просматривать документированную информацию или разрешения и полномочий просматривать и изменять документированную информацию и т.д.

8 Функционирование

8.1 Оперативное планирование и управление

Организация должна планировать, внедрять, осуществлять мониторинг и управлять процессами, необходимыми для обеспечения соответствия требованиям системы менеджмента противодействия коррупции, и выполнять действия, определенные в п. 6.1, посредством:

- а) установления критериев для процессов;
- б) управления процессами в соответствии с критериями;
- с) сохранения документированной информации в объеме, необходимом для обеспечения уверенности, что процессы были выполнены, как запланировано.

Эти процессы должны включать в себя конкретные средства управления, указанные в разделах 8.2 – 8.10.

Организация должна управлять запланированными изменениями и анализировать последствия непреднамеренных изменений, принимая меры для снижения любого отрицательного эффекта, если необходимо.

Примечание - Основополагающий текст стандартов по системам менеджмента содержит требование к внешнему подряду (аутсорсингу), которое не приводится в настоящем стандарте, поскольку представители аутсорсинговых компаний включены в определение к деловым партнерам.

8.2 Комплексная проверка

В тех случаях, когда оценка коррупционных рисков организацией, проведенная в соответствии с 4.5, показывает уровень этих рисков выше низкого в отношении:

- а) определенных категорий сделок, проектов или деятельности;
 - б) планируемых или имеющихся взаимоотношений с определенными категориями деловых партнеров; или
 - с) определенных категорий персонала на соответствующих позициях (см. 7.2.2.2),
- организация должна оценить происхождение и степень коррупционного риска в отношении конкретных видов операций, проектов или деятельности, деловых партнеров и персонала, попадающих в упомянутые категории. Эта оценка должна включать любые комплексные проверки, необходимые для получения существенной информации для оценки рисков. Комплексные проверки должны проводиться с определенной

периодичностью так, чтобы изменения и новая информация могли быть соответствующим образом учтены.

Примечания

1 Организация может сделать вывод (заключение), что в проведении комплексной проверки определенных категорий персонала и деловых партнеров нет необходимости, она не оправдана или несоразмерна рискам.

2 Перечень факторов, указанный в п.п. а) – с) выше, не является исчерпывающим.

3 Рекомендации см. в А.10.

8.3 Меры в финансовой сфере

Организация должна внедрять механизмы финансового контроля, чтобы управлять коррупционными рисками.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.11.

8.4 Меры в нефинансовой сфере

Организация должна внедрять механизмы контроля закупок, повседневной деятельности, продаж, рекламы и другие нефинансовые средства, чтобы управлять коррупционными рисками.

Примечание

1 Любая сделка, работа или взаимоотношения могут быть предметом как финансового, так и нефинансового контроля.

2 Рекомендации см. в Разделе А.12.

8.5 Внедрение антикоррупционных механизмов контролируруемыми организациями и деловыми партнерами

8.5.1 Организация должна выполнять процедуры, которые требуют, чтобы все другие контролируемые ею организации либо:

а) внедряли систему менеджмента противодействия коррупции самой организации, либо

б) внедряли свои собственные механизмы противодействия коррупции, в каждом конкретном случае только в том объеме, который является обоснованным и соответствующим имеющимся коррупционным рискам, с которыми сталкивается организация, принимая во внимание оценку коррупционных рисков, проведенную в соответствии с 4.5.

Примечание - Организация контролирует другую организацию, если она прямо или косвенно контролирует руководство этой организации (см. А.13.1.3).

8.5.2 В отношении деловых партнеров, не контролируемых организацией, для которых оценка коррупционных рисков (см. 4.5) или комплексная проверка (см. 8.2) выявила уровень риска, выше низкого, и если антикоррупционные механизмы, внедряемые деловыми партнерами, могут помочь снизить соответствующие коррупционные риски, организация должна осуществлять следующие процедуры:

а) организация должна определить, есть ли у деловых партнеров внедренные антикоррупционные механизмы, которые управляют соответствующими коррупционными рисками;

б) если у деловых партнеров нет внедренных антикоррупционных механизмов или же нет возможности проверить, внедрены они или нет:

1) организация должна, если это целесообразно, потребовать от делового партнера внедрить антикоррупционные механизмы в отношении соответствующих сделок, проектов или работ, или

2) там, где не целесообразно требовать от делового партнера внедрять антикоррупционные механизмы, организация должна учесть это обстоятельство при оценке коррупционных рисков, которым подвержены деловые партнеры, и способ, которым организация управляет такими рисками.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.13.

8.6 Обязательства по противодействию коррупции

Для деловых партнеров, с которыми связаны коррупционные риски выше низкого уровня, организация должна внедрить процедуры, которые требуют, чтобы, насколько это практически применимо:

а) деловые партнеры взяли на себя обязательства по предупреждению коррупции со стороны этого партнера, от его имени или в его пользу, связанного с соответствующей сделкой, проектом, работой или отношениями;

б) организация имела возможность прекратить отношения с деловым партнером в случае выявления коррупции со стороны этого партнера, от его имени или в его пользу, связанной с соответствующей сделкой, проектом, работой или отношениями.

Если выполнение требований, приведенных выше в «а» и «б», практически нецелесообразно, это следует принять во внимание при оценке коррупционных рисков, связанных с взаимоотношениями с деловым партнером (см. 4.5 и 8.2).

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.14.

8.7 Подарки, представительские расходы, пожертвования и подобного рода выгоды

Организация должна внедрить процедуры, которые разработаны с целью предотвращения предложения или принятия подарков, оплаты расходов, выплаты пожертвований и получения подобных выгод, если такое предложение или принятие является взяткой или могло бы обоснованно рассматриваться как взятка.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.15.

8.8 Меры при несоответствующих механизмах противодействия коррупции

Если проведенная комплексная проверка (см. 8.2) по определенной сделке, проекту, работе или отношениям с деловым партнером установила, что коррупционные риски не могут управляться надлежащим образом существующими механизмами противодействия коррупции, и организация не может или не желает внедрять дополнительные или улучшенные механизмы противодействия коррупции или предпринимать иные соответствующие шаги для обеспечения способности организации управлять соответствующими коррупционными рисками, организация должна:

а) в случае имеющейся сделки, проекта, работы или отношений, предпринимать шаги, соответствующие коррупционным рискам и характеру сделки, проекта, работы или отношений для прекращения, прерывания, приостановки или выхода настолько быстро, насколько это практически возможно;

б) в случае предлагаемой новой сделки, проекта, деятельности или отношения, отложить или отклонить их продолжение.

8.9 Выражение беспокойства (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 коррупции 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;

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.

Примечания

1 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).

2 Организация может привлекать другую организацию для управления системой информирования в ее интересах.

3 В некоторых законодательствах б) и с) запрещены на законодательном уровне. В подобных случаях документы организации не соответствуют требованиям.

8.10 Расследование и принятие мер в отношении коррупции

Организация должна внедрить процедуры, которые:

а) требуют оценки и, где это применимо, расследования случая коррупции, нарушения политики противодействия коррупции или требований системы менеджмента противодействия коррупции, которые выявлены или предполагаются или о которых поступила информация;

б) требуют принятия соответствующих мер в случае, если расследование установит факт коррупции, нарушения политики противодействия коррупции или требований системы менеджмента противодействия коррупции;

с) дают полномочия и обеспечивают возможности лицам, ведущим расследование;

д) требуют от соответствующего персонала сотрудничества в расследовании; и

е) требуют, чтобы о статусе и результатах расследования информировалась служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам и иные службы обеспечения нормативно-правового соответствия, в той мере, насколько это применимо.

ф) требует конфиденциальности расследования и результатов.

Расследование должно проводиться и информация должна передаваться персоналу, который не занимает должности и не задействован в исполнении функций, находящихся под расследованием. Организация может привлечь другую организацию для проведения

расследования и информирования о результатах тех сотрудников, кто не занимает должности и не исполняет функций, находящихся под расследованием.

Примечания

1 Рекомендации см. в Разделе А.18.

2 В некоторых законодательствах f) запрещен на законодательном уровне. В подобных случаях документы организации не соответствуют требованиям.

9 Оценка результатов деятельности

9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка

Организация должна определять:

- a) что необходимо отслеживать и измерять;
- b) лицо, ответственное за мониторинг;
- c) методы мониторинга, измерения, анализа и оценки, насколько это применимо, чтобы гарантировать пригодные результаты;
- d) когда мониторинг и измерения должны выполняться;
- e) когда результаты мониторинга и измерений должны быть проанализированы и оценены;
- f) когда должна быть предоставлена такого рода информация;
- g) кому и каким образом была передана информация подобного рода.

Организация должна оценить соответствующую документированную информацию как свидетельство примененных методов и полученных результатов.

Организация должна оценивать показатели деятельности по противодействию коррупции и результативность системы менеджмента противодействия коррупции.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.19.

9.2 Внутренний аудит

9.2.1 Организация должна проводить внутренние аудиты с запланированной периодичностью, для проверки является ли система менеджмента противодействия коррупции:

- a) соответствующей:
 - 1) собственным требованиям организации к ее системе менеджмента противодействия коррупции;
 - 2) требованиям настоящего стандарта;
- b) эффективно применяемой и поддерживаемой в рабочем состоянии.

Примечания

1 Руководящие указания по аудиту систем менеджмента приведены в ISO 19011

2 Охватываемая внутренними аудитами в организации область применения и масштаб могут меняться в зависимости от различных факторов, включая размер организации, структуру, зрелость и расположение.

9.2.2 Организация должна:

- a) планировать, разрабатывать, выполнять и управлять программой (программами) аудита, включая периодичность их проведения, методы, ответственность, требования к планированию и отчетности, которые должны учитывать значимость проверяемых процессов и результаты предыдущих аудитов;
- b) определять критерии и область для каждого аудита;
- c) выбирать компетентных аудиторов и проводить аудиты так, чтобы гарантировать объективность и беспристрастность процесса аудита;

d) гарантировать, что результаты аудитов переданы соответствующим руководителям, высшему руководству и службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам;

e) сохранять документированную информацию как свидетельство выполнения программы аудита и его результатов.

9.2.3 Эти аудиты должны быть обоснованными, соответствовать ситуации и основываться на рисках. Подобные аудиты должны включать в себя внутренний аудит процессов или другие процедуры, направленные на изучение и анализ способов выполнения, средств управления и систем на предмет:

- a) коррупция или предполагаемого коррупция;
- b) несоответствий политике противодействия коррупции или требованиям системы менеджмента противодействия коррупции;
- c) неспособности деловым партнерам соответствовать действующим требованиям организации; и
- d) имеющихся слабых мест в системе менеджмента противодействия коррупции или возможностей для ее улучшения.

9.2.4 Чтобы обеспечить объективность и непредвзятость программ аудита организация должна гарантировать, что эти аудиты осуществляются:

- a) независимым персоналом или подразделением, созданным или назначенным для выполнения этого процесса; или
- b) службой обеспечения соответствия антикоррупционным нормам (если только область аудита не включает оценку самой системы менеджмента противодействия коррупции или иную деятельность, за которую служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам несет ответственность); или
- c) соответствующим лицом из подразделения, не подлежащего аудиту; или
- d) соответствующей третьей стороной; или
- e) группой, образованной теми, кто указан в п.п. «а» - «d».

Организация должна гарантировать, что аудитор не проверяет его или ее собственную работу.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.16.

9.3 Анализ со стороны руководства

9.3.1 Анализ со стороны высшего руководства

Высшее руководство должно анализировать систему менеджмента противодействия коррупции организации с запланированной периодичностью, чтобы гарантировать ее постоянную пригодность, соответствие и результативность.

Анализ, проводимый высшим руководством, должен учитывать:

- a) статус мероприятий, предусмотренных предыдущим анализом;
- b) изменения в состоянии внешних и внутренних факторов, которые важны для системы менеджмента противодействия коррупции;
- c) информацию о функционировании и результативности системы менеджмента противодействия коррупции, включая тенденции в:
 - 1) несоответствиях и корректирующих действиях;
 - 2) результатах мониторинга и измерений;
 - 3) результатах аудитов;
 - 4) отчетах о коррупции;
 - 5) расследованиях;
 - 6) характере и степени коррупционных рисков, с которыми сталкивается организация;

- d) результативность предпринятых действий для обработки коррупционных рисков;
- e) возможности для постоянного улучшения системы менеджмента противодействия коррупции в соответствии с положениями 10.2.

Результаты анализа, проводимого высшим руководством, должны включать решения, связанные с возможностями постоянного улучшения и любыми потребностями в изменениях системы менеджмента противодействия коррупции.

Итоговые результаты анализа, проводимого высшим руководством, должны направляться управляющему органу.

9.3.2 Анализ со стороны управляющего органа

Управляющий орган (если есть) должен осуществлять периодический анализ системы менеджмента противодействия коррупции, основанный на информации, предоставленной высшим руководством и службой обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, а также иной информации, которую управляющий орган может затребовать или получить.

Организация должна сохранять итоговую документированную информацию как свидетельство результатов анализов, проводимых управляющим органом.

9.4 Обзор службы обеспечения соответствия антикоррупционным нормам

Подобная служба должна постоянно оценивать:

- a) способна ли система менеджмента противодействия коррупции эффективно решать коррупционные риски, с которыми сталкивается организация;
- b) эффективно ли внедряется система менеджмента противодействия коррупции.

Настоящая служба должна предоставлять отчеты согласно определенной периодичности и при определенных обстоятельствах, если необходимо, руководящему органу и высшему руководству, либо соответствующему комитету управляющего органа или высшего руководства. Отчеты должны содержать в себе информацию об эффективности и использовании системы менеджмента противодействия коррупции, включая результаты расследований и аудитов.

Примечания

1 Периодичность предоставления таких отчетов зависит от требований организации. Рекомендуется ежегодное составление отчетов.

2 Организации может потребоваться помощь делового партнера в подобной проверке, если наблюдения делового партнера будут переданы в указанную службу, высшему руководству или управляющему органу (если таковой имеется).

10 Улучшение

10.1 Несоответствие и корректирующее действие

При выявлении несоответствия организация должна:

- a) немедленно реагировать на несоответствие и, в той мере, насколько применимо:
 - 1) предпринимать действия по управлению несоответствием и его исправлению;
 - 2) предпринимать действия в отношении последствий;
- b) оценивать потребность в действиях по устранению причин несоответствия с тем, чтобы оно не повторялось или не происходило в другом месте, посредством:
 - 1) анализа несоответствия;
 - 2) определения причин несоответствия;
 - 3) выявления подобных несоответствий или их потенциальной возможности;
 - c) осуществлять любое необходимое действие;
 - d) анализировать результативность всех предпринятых корректирующих действий;

СТ РК 3049-2017

е) вносить изменения в систему менеджмента противодействия коррупции, если необходимо.

Корректирующие действия должны соответствовать последствиям выявленных несоответствий.

Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство:

- характера несоответствий и любых последующих предпринятых мер;
- результатов любого корректирующего действия.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.20.

10.2 Постоянное улучшение

Организация должна постоянно улучшать пригодность, соответствие и результативность системы менеджмента противодействия коррупции.

Примечание - Рекомендации см. в Разделе А.20.

Приложение А (информационное)

Рекомендации по применению настоящего стандарта

А.1 Общие положения

Рекомендации настоящего Приложения носят лишь пояснительный характер. Их цель – указать для некоторых конкретных областей виды действий, которые организация может предпринять при внедрении системы менеджмента противодействия коррупции. Приложение не претендует на исчерпывающую полноту и не имеет нормативного характера. Также от организации не требуется выполнять приведенные здесь шаги, чтобы иметь систему менеджмента противодействия коррупции, удовлетворяющую требованиям настоящего стандарта. Реальные действия, которые предпринимает организация, должны быть обоснованными и соответствующими, учитывающими характер и уровень коррупционных рисков, с которыми сталкивается организация (см. 4.5 и факторы в 4.1 и 4.2).

В Библиографии указаны некоторые всемирно признанные публикации, комментирующие передовой опыт.

А.2 Область применения системы менеджмента противодействия коррупции

А.2.1 Отдельная или интегрированная система менеджмента противодействия коррупции

Организация может выбрать внедрение системы менеджмента противодействия коррупции как отдельной системы или же как составной части общей системы менеджмента соответствия (в этом случае организация может обратиться к руководству ISO 19600). Организация также может выбрать внедрение системы менеджмента противодействия коррупции отдельно или же как часть других систем менеджмента, таких, как система менеджмента качества, экологического менеджмента и безопасности (в этом случае организация может обратиться к ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000 и ISO 31000).

А.2.2 Вознаграждение за упрощение формальностей и вымогательство

А.2.2.1 Вознаграждение за упрощение формальностей – это термин, которым иногда обозначается незаконный или неофициальный платеж, производимый за услуги, которые плательщик имеет законное право получить без каких-либо дополнительных оплат. Обычно это относительно небольшая сумма, передаваемая публичному должностному лицу или лицу, имеющему разрешительные функции, с целью подстраховать или ускорить выполнение положенных или необходимых действий, таких, например, как выдача визы, разрешения на работу, таможенного оформления или установки телефона. Хотя вознаграждения за упрощение формальностей часто рассматривают как отличные по своему характеру от, например, взятки за выигрыш контракта, они являются незаконными в большинстве мест и трактуются в рамках настоящего стандарта как взятки и, следовательно, должны быть запрещены системой менеджмента противодействия коррупции.

А.2.2.2 Вымогательство – это когда, используя действительную или предполагаемую угрозу здоровью, безопасности или свободе принуждают персонал платить, оно не попадает в область применения настоящего стандарта. Безопасность и свобода человека превыше всего и многие правовые системы не предусматривают уголовную ответственность за выплаты, связанные с вымогательством тех, кто обоснованно опасался за свое или чье-либо здоровье, безопасность и свободу. Исходя из этого, организация может иметь политику, допускающую выплату денег сотрудниками в обстоятельствах,

когда люди ощущают страх от непосредственной угрозы их здоровью, безопасности и свободе.

А.2.2.3 Организация должна давать конкретные рекомендации любому сотруднику, столкнувшемуся с требованием вышеуказанных выплат, каким образом избежать их и как поступать в такой ситуации. Такие рекомендации могли бы включать, например:

а) указание необходимого действия, которое должен предпринять любой сотрудник, столкнувшийся с требованием платы, например:

1) в случае требования вознаграждения за упрощение формальностей, запрос подтверждения законности платы и официального платежного стандарта, и, если не предоставлено удовлетворительного подтверждения, отказ от выплаты;

2) в случае вымогательства соглашаться на оплату, если есть угроза здоровью, безопасности или свободе или чему-то еще;

б) указание необходимого действия, которое должен предпринять сотрудник после выплаты вознаграждения за упрощение формальностей или вымогаемой суммы:

1) зафиксировать событие;

2) передать информацию о событии соответствующему руководителю или службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам;

с) указание необходимого действия, которое должна предпринять организация в случае, если сотрудником было выплачено вознаграждение за упрощение формальностей или вымогаемая сумма:

1) назначение соответствующего руководителя для расследования события (предпочтительно службы обеспечения соответствия антикоррупционным нормам или руководителя, который не зависит от подразделения, в котором работает этот сотрудник, или занимаемой им должности);

2) надлежащее отражение выплаты на счетах организации;

3) если применимо или требуется по закону, то передача информации о выплате соответствующим полномочным органам.

А.3 Обоснованность и соразмерность

А.3.1 Коррупция (взяточничество) обычно скрывается. Ее бывает сложно предупредить, выявить и принять последующие меры. Признавая эти трудности, настоящий стандарт в целом направлен на то, что управляющий орган (если есть) и высшее руководство организации должны иметь:

- искреннюю заинтересованность в предупреждении, выявлении и принятии мер по случаям коррупции, связанной с бизнесом организации или ее деятельностью;

- и нуждаются, при условии искренности намерений, в реализации мер в рамках организации, которые разработаны с целью предупреждения, выявления и принятия мер по случаям коррупции.

Эти меры не могут быть столь затратными, обременительными и забюрократизированными, чтобы быть неподъемными для организации или привести к остановке бизнеса. Подобные меры должны соответствовать коррупционным рискам и должны иметь обоснованные шансы на успешную реализацию в предупреждении, выявлении и принятии мер по случаям коррупции.

А.3.2 В то время, как антикоррупционные меры, которые должны быть реализованы, по праву являются признанной лучшей международной практикой, а некоторые из них вошли в качестве требований в настоящий стандарт, детали реализации этих мер широко варьируются в зависимости от соответствующих обстоятельств. Таким образом, невозможно с точностью до мелочей прописать, что должна делать организация в тех или иных конкретных обстоятельствах. В настоящем стандарте даны обоснованные и

соответствующие квалификационные признаки, так что каждому обстоятельству может быть дана оценка, исходя из его характера.

А.3.3 Следующие примеры дают определенное представление о том, как обоснованные и соответствующие квалификационные признаки могут применяться в различных ситуациях:

а) Очень большая многонациональная компания может столкнуться с необходимостью иметь дело с множеством уровней управления и тысячами сотрудников. Ее система менеджмента противодействия коррупции, следовательно, потребует, как правило, большей детализации, нежели в случае небольшой организации, имеющей несколько сотрудников.

б) Организации, которая ведет свою деятельность в регионе с высокими коррупционными рисками, необходима более полная оценка коррупционных рисков и процедуры комплексной проверки, а также более высокий уровень антикоррупционного контроля в отношении ее деловых операций в этом регионе, нежели организации, которая ведет свою деятельность там, где коррупционные риски невысоки, где коррупция – относительно редкое явление.

в) Хотя риск коррупции существует в отношении любых сделок или работ, оценка коррупционных рисков, процедуры комплексной проверки и средства управления противодействием коррупции, внедренные организацией, осуществляющей крупные высокостоймостные сделки или работы, в которых участвует множество деловых партнеров, скорее всего, будут более полными, нежели те, которые реализуются организацией в отношении бизнеса, заключающегося в продаже товаров небольшой стоимости массовому покупателю или небольших сделок с одним участником.

г) Организация, имеющая широкий круг деловых партнеров, может прийти к заключению в рамках оценки коррупционных рисков, что определенные категории деловых партнеров, такие как розничные покупатели, не представляют повышенной угрозы в части коррупционных рисков и это должно быть учтено при разработке и внедрении системы менеджмента противодействия коррупции. Например, комплексная проверка вряд ли будет необходимой или соразмерной и обоснованной мерой в отношении розничных покупателей, которые приобретают у организации такую продукцию, как товары массового спроса.

А.4 Оценка коррупционных рисков

А.4.1 Целью оценки коррупционных рисков, требуемой в 4.5, является обеспечение возможности организации сформировать прочный фундамент для ее системы менеджмента противодействия коррупции. Такая оценка выявляет коррупционные риски, на которых сосредоточится система; иными словами, коррупционные риски, рассматриваемые организацией как приоритетные с точки зрения их снижения, внедрения контроля и назначения компетентного персонала, ресурсов и задач. Как организация осуществляет оценку коррупционных рисков, какую методологию применяет, как коррупционные риски взвешиваются и расставляются по приоритетам, каков уровень приемлемости коррупционных рисков (т.е. склонность к риску) или их допустимости, все это остается на усмотрение организации. В частности, сама организация устанавливает критерии оценки коррупционных рисков (т.е. будет ли относиться риск к уровню «низкий», «средний» или «высокий»), но при этом организации следует учитывать свою политику противодействия коррупции и цели. Ниже приводится пример того, как организация может делать выбор при осуществлении такой оценки:

а) Выбрать критерии оценки коррупционных рисков. Например, организация может выбрать трехуровневый критерий, например, «низкий», «средний» и «высокий», или более детализированный 5 или 7 уровней, или даже еще более подробный. Критерии,

как правило, будут учитывать несколько факторов, включая характер коррупционного риска, вероятность случая взятки и серьезность последствий, если это случится.

б) Оценить коррупционные риски, вызываемые размером и структурой организации. Небольшие организации, находящиеся в одном месте с централизованным управлением, осуществляемым несколькими лицами, могут быть способны контролировать свои коррупционные риски намного легче, чем очень большая организация с децентрализованной структурой и осуществляющей деятельность во многих регионах.

с) Проанализировать регионы и отрасли, в которых организация работает или предполагает работать, и оценить уровень коррупционных рисков, которые связаны с этими регионами и отраслями. При такой оценке может быть полезен соответствующий индекс коррупции. Регионы или отрасли с более высоким коррупционным риском могут рассматриваться организацией как с уровнем риска «средний» или «высокий», что, в итоге, может приводить к введению в организации более строго уровня контроля, применяемого организацией к деятельности в этих регионах или отраслях.

д) Оценить характер, масштаб и сложность видов деятельности и операций, осуществляемых организацией.

1) Например, может быть проще контролировать коррупционные риски в тех организациях, которые имеют небольшое производство в одном месте, нежели в тех организациях, которые вовлечены в многочисленные крупные строительные проекты, ведущиеся в разных местах.

2) Некоторые виды деятельности могут нести с собой специфические виды коррупционных рисков. Например, взаимный зачет обязательств, в рамках которого правительство страны, закупаящей продукты и услуги, требует от поставщика реинвестировать некоторую часть стоимости контракта в страну-покупатель. Организация должна предпринять соответствующие шаги, чтобы гарантировать, что взаимный зачет обязательств не представляет собой взятку.

е) Распределение имеющихся и потенциальных деловых партнеров организации по категориям и оценка коррупционных рисков, которые в принципе могут иметь место. Например:

1) Организация может иметь большое количество потребителей, покупающих в организации весьма незначительную по стоимости продукцию и на практике представляющих низкую угрозу коррупционных рисков для организации. В этом случае организация может считать этих покупателей «низкорисковыми» с точки зрения коррупции и принять, что эти потребители не нуждаются в применении к ним каких-то особых мер противодействия коррупции. И наоборот, организация может вести бизнес с потребителями, которые покупают очень дорогую продукцию и могут нести существенные коррупционные риски (например, риск требования взятки за то, чтобы организация вернула платежи, за согласование и т.д.). Такого рода потребители могут восприниматься как имеющие «средний» или «высокий» уровень коррупционных рисков и, таким образом, требовать от организации более строгих мер противодействия коррупции.

2) Различные категории поставщиков могут представлять риски разных уровней. Например, поставщики с большим объемом работ или те, кто может быть в контакте с клиентами организации, потребителями или соответствующими публичными должностными лицами, могут иметь «средний» или «высокий» уровень коррупционных рисков. Некоторые же поставщики могут иметь «низкий» уровень этих рисков, например, поставщики, находящиеся в регионах с низким уровнем коррупционных рисков, которые не имеют отношений с публичными должностными лицами, способными повлиять на сделку или клиентов или потребителей организации. Какие-то категории поставщиков могут представлять очень низкие коррупционные риски, например, поставщики

небольших партий недорогих товаров, пользователи интернет-услуг по покупке авиабилетов или бронированию отелей и т.д. Организация может прийти к заключению, что в отношении поставщиков с низким и очень низким уровнем рисков нет необходимости в каких-то особых мерах противодействия коррупции.

3) Агенты или посредники, взаимодействующие с клиентами организации и публичными должностными лицами от имени организации, скорее всего, представляют «средний» или «высокий» уровень коррупционных рисков, особенно, если им выплачиваются комиссионные или бонусы за успешный результат.

f) Оценить характер и частоту взаимодействий с национальными или зарубежными публичными должностными лицами, которые могут нести коррупционные риски. Например, отношения с публичными должностными лицами, ответственными за выпуск разрешений и согласования, могут содержать в себе риск коррупции.

g) Оценить действующие законодательные, нормативные, контрактные и профессиональные обязательства и обязанности, такие как, например, запрет или ограничение представительских расходов публичных должностных лиц или использование агентов.

h) Принять во внимание степень, с которой организация способна влиять или управлять оцененными рисками.

Приведенные выше факторы коррупционных рисков могут накладываться друг на друга. Например, поставщики некоторых категорий могут представлять различные коррупционные риски в зависимости от региона, в котором они работают.

A.4.2 После оценки соответствующих коррупционных рисков, организация может затем определить тип и уровень мер противодействия коррупции, которые должны быть применены к каждой категории рисков, и может оценить, являются ли имеющиеся меры адекватными. Если нет, то соответствующие средства управления могут быть улучшены. Например, более строгий уровень контроля, скорее всего, будет применен с учетом нахождения в регионе с более высокими коррупционными рисками и наличия деловых партнеров, относящихся к категории с более высокими рисками. Организация может решить, что приемлемо иметь невысокий уровень контроля для деятельности и деловых партнеров с низким уровнем коррупционных рисков. Некоторые разделы настоящего стандарта прямо исключают необходимость применять требования этих разделов к деятельности и деловым партнерам с низким уровнем коррупционных рисков (хотя организация может их и применять по своему желанию).

A.4.3 Организация может изменить характер сделки, проекта, работы или взаимосвязи так, чтобы характер и степень коррупционных рисков понизился до уровня, который может быть приемлемым для управления существующими, улучшенными или дополнительными мерами противодействия коррупции.

A.4.4 Оценка коррупционных рисков не должна быть широкомасштабной или очень сложной задачей. Равно как и не предполагается, что обязательно должны быть доказательства правильности результатов оценки (например, в сделке, оцененной как имеющая низкий уровень коррупционного риска, может выясниться, имела место взятка). Результаты оценки коррупционных рисков настолько, насколько это целесообразно и осуществимо, должны отражать реальные риски, с которыми встречается организация. Мероприятия должны представлять собой инструмент, помогающий организации оценить и расставить по приоритетам ее коррупционные риски, а также они должны периодически анализироваться и пересматриваться с учетом изменений в организации и обстоятельств (например, новые рынки сбыта продукции, законодательные требования, полученный опыт и т.д.).

Примечание - Более подробные рекомендации приведены в ISO 31000.

А.5 Функции и обязанности управляющего органа и высшего руководства

А.5.1 Многие организации имеют управляющий орган в определенном формате, такие как совет директоров или наблюдательный совет, который имеет общие обязанности по контролю деятельности организации. Эти обязанности включают и контроль, связанный с системой менеджмента противодействия коррупции. Однако, управляющий орган обычно не осуществляет повседневного руководства подобной деятельностью организации: это прерогатива исполнительного руководства (например, руководителя организации, исполнительного директора и т.д.), которое в настоящем стандарте обозначено термином «высшее руководство». Таким образом, в отношении системы менеджмента противодействия коррупции управляющий орган должен быть хорошо осведомлен об устройстве и работе системы и должен осуществлять надлежащий контроль в отношении соответствия, результативности и функционирования системы. Он должен регулярно получать информацию о работе системы из процесса анализа менеджмента (она может поступать как всем членам управляющего органа, так и комитету органа, например, комитету по аудиту). В связи с этим служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам должна иметь возможность передавать информацию о системе непосредственно управляющему органу (или его соответствующему комитету).

А.5.2 Некоторые организации, особенно небольшие, могут и не иметь отдельного управляющего органа или функций управляющего органа и исполнительное руководство может быть объединено в одну группу или даже осуществляться одним лицом. В этом случае эта группа или лицо будут иметь обязанности, установленные в настоящем стандарте для высшего руководства и управляющего органа.

Примечание - Обязательства руководства часто называют «генеральной линией руководства» или «тоном, задаваемым руководством».

А.6 Служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам

А.6.1 Число людей, ответственных за обеспечение соответствия антикоррупционным нормам, зависит от таких факторов, как размер организации, степень коррупционных рисков, с которыми сталкивается организация, и итоговая нагрузка на службу. В небольших организациях функция обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, скорее всего, будет исполняться одним лицом, которому назначена ответственность наряду с другими его обязанностями. Там, где степень коррупционных рисков и итоговая нагрузка требуют того, исполнение функции обеспечения соответствия антикоррупционным нормам может быть назначено одному лицу при условии полной занятости. В больших организациях в службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам будет занято, скорее всего, несколько сотрудников. Некоторые организации могут возложить ответственность на комитет, который концентрирует в себе соответствующий экспертный опыт. Некоторые организации могут привлечь третью сторону для выполнения части или всех функций обеспечения соответствия антикоррупционным нормам и это является приемлемым при условии, что соответствующий руководитель в организации остается в целом ответственным и полномочным за исполнение функции обеспечения соответствия антикоррупционным нормам и контролирует услуги, предоставляемые третьей стороной.

А.6.2 Стандарт требует, чтобы функция обеспечения соответствия антикоррупционным нормам исполнялась лицом (лицами), имеющим соответствующую компетентность, статус, полномочия и независимость. При этом:

а) «Компетентность» означает, что соответствующее лицо (лица), которому поручена обязанность обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, способно

справиться с предъявляемыми требованиями, изучать информацию об этой функции и исполнять ее надлежащим образом.

б) «Статус» означает, что другие сотрудники, вероятно, будут прислушиваться и уважать мнения лица, которому назначена ответственность за соответствие.

с) «Полномочия» означает, что соответствующее лицо (лица), которому назначена ответственность за соответствие, наделен управляющим органом (если есть) и высшим руководством достаточной властью, чтобы иметь возможность результативно исполнять свои обязанности по обеспечению соответствия.

д) «Независимость» означает, что соответствующее лицо (лица), которому назначена ответственность за соответствие, не принимает настолько, насколько это возможно, личного участия в деятельности организации, которая несет в себе коррупционные риски. Этого может быть проще достигнуть, если организация назначает сотрудника на полную занятость, но такой вариант гораздо труднее для небольших организаций, которые поручают сотруднику исполнение функции обеспечения соответствия наряду с выполнением других его функций. Там, где выполнению функции обеспечения соответствия отводится лишь часть рабочего времени, она не должна исполняться лицом, которое может быть вовлечено коррупцией при исполнении своих основных обязанностей. В случае совсем небольшой компании, в которой может быть сложно обеспечить независимость, соответствующее лицо должно, в меру своих возможностей, отделить свои прочие обязанности от обязанности обеспечения соответствия, чтобы быть беспристрастным.

А.6.3 Важно, чтобы служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам имела прямой доступ к высшему руководству и, если в организации имеется, к управляющему органу, для того, чтобы доносить соответствующую информацию. Служба не должна иметь необходимости отчитываться перед другим руководителем в иерархической цепочке, который затем передаст информацию высшему руководству, т.к. это увеличивает риск того, что сообщение, сформированное службой обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, будет получено высшим руководством не в полном объеме или искаженным. Служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам должна также иметь прямые связи с управляющим органом (если есть) без необходимости обращения к высшему руководству. Контакт может быть либо со всем управляющим органом в целом (например, советом директоров или наблюдательным советом), либо со специально сформированным комитетом управляющего органа или высшего руководства (например, комитет по аудиту или этике).

А.6.4 Основная ответственность службы обеспечения соответствия антикоррупционным нормам заключается в курировании разработки и внедрения системы менеджмента противодействия коррупции. Это не следует путать с непосредственной ответственностью за меры по противодействию коррупции в организации и обеспечению соответствия действующему антикоррупционному законодательству. Каждый несет ответственность за себя в плане следования этическим и иным правилам, включая следование требованиям системы менеджмента противодействия коррупции организации и антикоррупционному законодательству. Особенно важно, что руководство берет на себя лидирующую роль в достижении соответствия в тех частях организации, за которые оно отвечает.

Примечание - Более подробные рекомендации приведены в ISO 19600.

A.7 Ресурсы

Ресурсы должны зависеть от таких факторов, как размер организации, характер ее деятельности и коррупционные риски, с которыми она сталкивается. Ресурсы могут включать в себя, например:

а) Персонал: гарантия того, что имеющийся в достаточном количестве персонал имеет возможность посвятить достаточно времени выполнению его соответствующих обязанностей по противодействию коррупции, чтобы система менеджмента противодействия коррупции функционировала результативно. Сюда входит назначение соответствующего лица (лиц) (внутри организации или за ее пределами) для выполнения функции обеспечения соответствия антикоррупционным нормам.

б) Физические ресурсы: гарантия того, что необходимые физические ресурсы доступны в организации, в том числе и для обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, чтобы система менеджмента противодействия коррупции функционировала результативно. Например, офисные помещения, мебель, компьютерное оборудование и программное обеспечение, обучающие материалы, телефоны, канцтовары и т.д.

в) Финансовые ресурсы: гарантия того, что имеется необходимый бюджет, в том числе и для обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, чтобы система менеджмента противодействия коррупции функционировала результативно.

A.8 Процедуры трудоустройства**A.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, демонстрируют ли они понимание и принятие важности соответствия;

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

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

г) осуществление необходимых мер для установления, причастен ли потенциальный сотрудник к случаям коррупции;

д) 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;

е) гарантирование того, что целью предложения работы потенциальному сотруднику не является сокрытие необоснованного режима благоприятствования организации;

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

A.8.2 Премирование по результатам работы

Механизмы компенсации, включая бонусы и льготы, могут стимулировать, даже непреднамеренно, участие персонала во взятках. Например, если менеджер получает соответствующий бонус, определяемый на основании заключенных контрактов с организацией, то у этого менеджера может возникнуть соблазн дать взятку или закрыть глаза на дачу взятки агентом или партнером по совместному предприятию, чтобы обеспечить заключение контракта. Тот же результат может быть, если на менеджера оказывается слишком большое давление по его работе (например, если менеджер может быть уволен за провал в достижении сверхамбициозных целей по продажам).

Следовательно, организации необходимо обратить внимание на эти аспекты механизмов компенсации, чтобы гарантировать, по мере возможности, что они не стимулируют коррупцию.

Аттестация персонала, продвижение по службе, бонусы и другие виды поощрения могут быть использованы в качестве стимула для персонала действовать в соответствии с политикой противодействия коррупции организации и требованиями системы менеджмента противодействия коррупции. Однако организация должна быть осторожной в этом случае, так как угроза потери бонуса и прочего может побудить персонал к сокрытию нарушений требований системы менеджмента противодействия коррупции.

Персоналу следует быть информированными о том, что нарушения требований системы менеджмента противодействия коррупции с целью повысить оценку их деятельности в других областях (например, в достижении заданий по продажам) не являются приемлемыми и могут привести к принятию дисциплинарных мер.

А.8.3 Конфликт интересов

Организации следует выявлять и оценивать риск внутренних и внешних конфликтов интересов. Организации следует ясно проинформировать всех сотрудников об их обязанности сообщать о любых действительных или возможных конфликтах интересов, таких как семейные, финансовые или иные связи, имеющие как прямое, так и косвенное отношение к их работе. Это помогает организации выявить ситуации, в которых персонал может поспособствовать или же пренебречь предотвращением взятки или сообщением о ней, например

- а) когда менеджер продаж организации связан с менеджером по закупкам заказчика, или
- б) когда линейный менеджер организации имеет личный финансовый интерес в конкурирующем бизнесе.

Организации следует вести учет всех обстоятельств имеющихся или возможных конфликтов интересов.

А.8.4 Коррупция персонала организации

А.8.4.1 Меры, необходимые для предупреждения, выявления и обработки риска взимания взяток персоналом организации от ее имени с других («требуемая взятка»), могут отличаться от мер, применяемых для предупреждения, выявления и обработки риска подкупа персонала организации («принимаемая взятка»). Например, возможность выявить и снизить риск «требуемой взятки» может быть значительно ограничена доступностью информации, которая вне контроля организации (например, данные личного банковского счета сотрудника или операций по кредитной карте), действующим законодательством (например, в сфере защиты персональных данных) или иными факторами. Как результат, число и виды средств управления, доступных организации для снижения риска требуемой взятки, превысит число средств управления, которые она может использовать для снижения риска принимаемой взятки.

А.8.4.2 Взятки персоналу организации чаще всего предлагаются тем, кто имеет возможность влиять на решения, принимаемые от имени организации (например, менеджеру по закупкам, который может заключать контракты, контролеру, который может принять работу, руководителю, который может назначать на должность или устанавливать зарплаты или премии, сотруднику, который готовит документы для выдачи лицензий, разрешений и т.д.). Поскольку взятка будет, скорее всего, получена вне сферы действия комплекса средств управления организации, возможность организации предотвратить или выявить такого рода взятки может быть ограничена.

А.8.4.3 В дополнение к шагам, указанным в 8.1 и 8.3, риск требуемой взятки может быть снижен за счет следующих требований настоящего стандарта, относящихся к этому типу рисков:

а) политика противодействия коррупции организации (5.2) должна явным образом запрещать вымогательство и принятие взятки сотрудниками организации и любым лицом, работающим от имени организации;

б) руководящие и обучающие материалы (7.3) должны закреплять запрет вымогательства и принятия взятки, а также включать в себя:

1) рекомендации по информированию о подозрениях взятки (8.9);

2) акцент на политику непреследования (8.9).

с) политика организации в части подарков и представительских расходов (8.7) должна устанавливать ограничения на принятие персоналом подарков и оплаты расходов;

д) публикация политики противодействия коррупции организации и информации из отчетов на веб-сайте организации поможет настроить деловых партнеров так, чтобы снизить вероятность того, что деловые партнеры будут предлагать взятку или персонал организации будет вымогать или принимать взятки;

е) меры (8.4), требующие, например, использования одобренных поставщиков, конкурсных торгов, как минимум, двух подписей на заключаемых контрактах, принятия работ и т.д., снижают риск коррупции при заключении и одобрении контрактов.

A.8.4.4 Организация также может внедрить процедуры аудита для выявления способов, которые персонал может использовать для личного обогащения из-за слабости существующего контроля. Пример процедур включает в себя:

а) анализ зарплатных ведомостей для выявления мертвых душ и двойников;

б) анализ авансовых отчетов сотрудников для выявления необычных трат;

с) сравнение информации, имеющей отношение к выплатам сотрудникам (например, номера личных банковских счетов и адресов) с информацией о банковских счетах и адресах в основном реестре поставщиков организации для выявления возможных условий возникновения конфликта интересов.

A.8.5 Временный персонал

В некоторых случаях организации кадровым агентством или другой организацией может быть предоставлен временный персонал. В этом случае с целью обучения и контроля организации следует выяснить, обрабатываются ли соответствующим образом коррупционные риски, связанные с этим временным персоналом (если есть) при использовании его как своего собственного персонала, или же необходимо распространить соответствующие средства управления на ту организацию, которая предоставила временный персонал.

A.9 Осведомленность и обучение

A.9.1 Назначение обучения состоит в том, чтобы гарантировать, что соответствующий персонал понимает в соответствии со своей ролью в организации:

а) коррупционные риски, с которыми они и организация сталкиваются;

б) политику противодействия коррупции;

с) аспекты системы менеджмента противодействия коррупции, имеющие отношение к его функции;

д) любые необходимые действия по предупреждению, расследованию и информированию, которые он должен предпринять в отношении любого риска коррупции или подозрения на взятку.

A.9.2 Способ проведения и объем обучения зависит от размера организации и коррупционных рисков, с которыми она сталкивается. Оно может осуществляться в форме онлайн курса или очно проводимого мероприятия (например, учебные сессии, семинары, круглые столы с участием соответствующего персонала или индивидуальное обучение). Таким образом, метод проведения обучения менее значим, чем его результат, который

состоит в том, что весь соответствующий персонал должен иметь понимание по темам, указанным в А.9.1.

А.9.3 Очные обучающие мероприятия рекомендуются для членов управляющего органа и высшего руководства и любого персонала (независимо от их позиции в иерархии организации) и деловых партнеров, кто участвует в операциях и процессах с уровнем коррупционных рисков выше низкого.

А.9.4 Если соответствующее лицо (лица), назначенное для исполнения функции обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, не обладает достаточным опытом в этой сфере, организация должна обеспечить для него любую необходимую подготовку для соответствующего выполнения его функций.

А.9.5 Обучающее мероприятие может проводиться как отдельный тренинг или же может быть частью общей вводной или обучающей программы организации по обеспечению соответствия и этического поведения.

А.9.6 Содержание обучающего мероприятия может быть адаптировано к функции персонала. Сотрудники, для которых нет сколько-нибудь существенных коррупционных рисков при исполнении их функций могут проходить очень простое обучение по политике организации с тем, чтобы они понимали ее и знали, что необходимо делать, если они обнаружат возможное нарушение. Сотрудники, чья деятельность сопряжена со значительными коррупционными рисками, должны проходить более глубокое обучение.

А.9.7 Обучение должно повторяться настолько часто, насколько это необходимо для того, чтобы персонал был в курсе текущих политик и процедур организации, любых изменений в их функции и нормативных требованиях.

А.9.8 Обеспечение подготовки и осведомленности деловых партнеров о требованиях вызывает определенные трудности, потому что сотрудники этих деловых партнеров не работают непосредственно в организации и организация обычно не имеет прямого доступа к таким сотрудникам для обучения. В силу этого, реальное обучение сотрудников, работающих у деловых партнеров, будет, как правило, проводиться самими деловыми партнерами или другими исполнителями, привлеченными для этой цели. Важно, что сотрудники, работающие у делового партнера, кто может иметь уровень коррупционного риска для организации выше низкого, были информированы о проблеме и проходили подготовку, нацеленную на снижение этого риска. Таким образом, данная часть стандарта требует, как минимум, определения деловых партнеров, чьи сотрудники должны пройти антикоррупционную подготовку, каков должен быть минимальный объем такой подготовки и что такая подготовка должна быть проведена. Обучение может быть осуществлено деловым партнером, привлеченными исполнителями со стороны или, если организация пожелает, самой организацией. Организация может информировать об этих обязательствах своих деловых партнеров различными способами, в частности, включив их в контрактные соглашения.

А.10 Комплексная проверка

А.10.1 Цель проведения комплексной проверки в отношении определенных сделок, проектов, работ, деловых партнеров или персонала организации состоит в том, чтобы затем оценить область, масштаб и характер рисков с уровнем выше низкого, выявленных в ходе оценки рисков организацией (4.5). Она также служит дополнительной целенаправленной мерой в предупреждении и выявлении коррупционных рисков, и дает информацию для принятия организацией решения, приостановить ли, прекратить или пересмотреть сделки, проекты или взаимоотношения с деловыми партнерами или персоналом.

А.10.2 Относительно проектов, транзакций и видов деятельности, аспекты которых могут быть полезны организации для оценки:

а) структура, характеристики и сложность (например, прямая или непрямая продажа, скидка, вознаграждение по контракту и процедуры проведения процедур);

б) вопросы финансирования и выплат;

с) объем вовлеченности организации и доступные ресурсы;

д) уровень контроля и обзор;

е) деловые партнеры и третьи стороны;

ф) связи между сторонами в е) и должностными лицами;

г) компетентность и квалификация вовлеченных сторон;

h) репутация клиента;

i) местоположение;

ж) отчеты в виде продаж или публикаций в СМИ.

A.10.3 Относительно благонадежности делового партнера:

а) аспекты, которые организация может найти полезными для оценки делового партнера, включают следующее:

1) является ли деловой партнер юридическим лицом, зарегистрированным в законном порядке, как это указано в регистрационных документах, годовой отчетности, ИНН, списке на фондовой бирже;

2) имеет ли деловой партнер квалификацию, опыт и ресурсы, необходимые для ведения работ, по которым заключается контракт;

3) имеет ли деловой партнер и в каком объеме систему менеджмента противодействия коррупции;

4) имеет ли деловой партнер репутацию взяточника, мошенника, нечестного или замеченного в подобных неправомерных действиях или подвергался расследованию, признавался виновным, подвергался наказанию или исключался из участников тендеров из-за коррупции или подобных преступных действий;

5) личности акционеров (включая конечного собственника(ов)) и высшее руководство делового партнера и:

i) имеют ли они репутацию взяточников, мошенников, нечестных или замеченных в подобных неправомерных действиях;

ii) подвергались ли они расследованию, признавались виновными, подвергались наказанию или исключались из участников тендеров из-за коррупции или подобных преступных действий;

iii) имеются какие-либо прямые или косвенные связи с потребителем или клиентом организации или с публичным должностным лицом, которые могли бы создавать угрозу коррупции (это может включать лиц, которые не являются сами по себе публичными должностными лицами, но которые могут быть связанными прямо или косвенно с публичными должностными лицами, кандидатов на такие должности и т.д.);

б) схема сделки и порядок расчетов.

б) Характер, вид и объем предпринимаемой комплексной проверки зависит от таких факторов, как способность организации получить необходимую информацию, затраты на получение информации и степень возможных коррупционных рисков, связанных с взаимоотношениями;

с) процедуры комплексной проверки, проводимой организацией в отношении деловых партнеров, должны соответствовать уровню коррупционных рисков. Деловые партнеры с высоким уровнем коррупционных рисков в регионах или на рынках, где имеется высокий риск коррупции, вероятнее всего, потребуют существенно более строгого уровня комплексной проверки, нежели деловые партнеры с низким уровнем коррупционных рисков в регионах или на рынках, где имеется низкий риск коррупции.

д) Разные деловые партнеры, скорее всего, будут требовать разного уровня комплексной проверки. Например:

1) с точки зрения дальнейшей возможной юридической и финансовой ответственности организации деловые партнеры несут более высокие коррупционные риски для организации, когда они действуют от имени организации или в ее пользу, нежели когда они поставляют продукты или услуги организации. Например, агент, способствующий получению организацией контракта, может давать взятку менеджеру клиента организации за помощь в получении контракта и это может приводить к тому, что организация будет нести ответственность за коррупционные действия агента. Вследствие этого комплексная проверка организации в отношении агента, скорее всего, будет настолько полной, насколько это возможно. С другой стороны, поставщик, снабжающий организацию оборудованием и материалами, и который не имеет отношений с клиентами организации или публичными должностными лицами, значимыми для деятельности организации, с меньшей вероятностью будет давать взятку от имени организации и, следовательно, уровень комплексной проверки в отношении поставщика может быть ниже;

2) уровень влияния, который организация имеет на своих деловых партнеров, также определяет объем комплексной проверки, которая организация может обоснованно предпринять. Возможно, организации сравнительно просто потребовать от агентов и партнеров по совместному предприятию предоставить полную информацию о них в рамках комплексной проверки до того, как организация начнет с ними работать, так как организация имеет определенную свободу выбора, с кем ей заключать контракт в данной ситуации. Однако, может быть значительно сложнее для организации потребовать от покупателей или клиентов предоставить информацию о них или заполнить анкеты комплексной проверки. Такое может быть потому, что организация не имеет существенного влияния на клиента или покупателя, чтобы заставить сделать это (например, если организация участвует в конкурсном тендере на оказание услуг потребителю).

е) комплексная проверка, проводимая организацией в отношении делового партнера, может включать в себя, например:

1) а) высылаемую деловому партнеру анкету, в которой необходимо ответить на вопросы, указанные в А.10.3 а);

2) веб-поиск данных о деловом партнере и его акционерах и высшем руководстве для установления любой информации, связанной с коррупцией;

3) поиск соответствующих правительственных, юридических и международных ресурсов для получения необходимой информации;

4) проверка открытых «черных списков» организаций, которым было наложено ограничение или запрещено заключать контракты с государственными или правительственными органами, ведущимися национальными или региональными органами власти или международными организациями, такими как Всемирный банк;

5) направление запросов другим организациям по поводу этической репутации изучаемого делового партнера;

6) назначение других лиц или организаций с соответствующим опытом для оказания помощи в проведении комплексной проверки.

ф) деловому партнеру могут быть заданы дополнительные вопросы, исходя из результатов первичной комплексной проверки (например, пояснить любую информацию негативного характера).

А.10.4 Комплексная проверка не является идеальным инструментом. Отсутствие негативной информации не обязательно означает, что с деловым партнером не связаны коррупционные риски. Имеющаяся негативная информация не обязательно означает, что деловой партнер несет угрозу коррупционных рисков. Тем не менее, результаты должны быть аккуратно оценены и организацией должно быть сделано обоснованное заключение

на основе полученных фактов. Основная цель состоит в том, что организация делает обоснованные и соответствующие запросы о деловом партнере, принимая во внимание деятельность, которую деловой партнер, предположительно будет осуществлять, и коррупционные риски, свойственные этой деятельности, с тем, чтобы сформировать обоснованное представление об уровне коррупционных рисков, с которыми столкнется организация, если будет работать с этим деловым партнером.

A.10.5 Комплексная проверка в отношении персонала описана в A.8.1.

A.11 Меры в финансовой сфере

Меры в финансовой сфере представляют собой системы управления и процессы, выполняемые организацией для управления финансовыми операциями надлежащим образом и для точной, полной и своевременной фиксации этих операций. В зависимости от размера организации и операций меры в финансовой сфере, осуществляемые организацией, способные снизить коррупционные риски, могут включать в себя, например:

- а) реализацию разделения обязанностей, чтобы одно и то же лицо не могло инициировать и одобрить платеж;
- б) установление соответствующих иерархических уровней полномочий для одобрения платежа (чтобы более значительные операции требовали одобрения руководителя более высокого уровня);
- с) обеспечение того, что получатель платежа и факт выполнения работ или услуг были подтверждены посредством соответствующих механизмов утверждения в организации;
- д) требование, по крайней мере, двух подписей для утверждения платежа;
- е) требование наличия соответствующей сопроводительной документации, прилагаемой к утверждаемому платежу;
- ф) ограничение использования наличных и реализация результативных методов контроля наличных средств;
- г) гарантию точной и понятной классификации платежей и соответствующего отображения на счетах;
- h) выполнение периодического анализа руководством значительных финансовых операций;
- і) выполнение периодических и независимых финансовых аудитов и смену на регулярной основе лиц или организаций, выполняющих аудит.

A.12 Меры в нефинансовой сфере

Меры в нефинансовой сфере – это системы управления и процессы, внедренные организацией, чтобы помочь ей гарантировать, что ее закупочная, производственная, коммерческая и иная деятельность управляются должным образом. В зависимости от размера организации и сделок средства управления закупочной, производственной, коммерческой и иной деятельностью, осуществляемые организацией и способные снизить коррупционные риски, могут включать в себя, например:

- а) использование одобренных субподрядчиков, поставщиков и консультантов, которые прошли процесс предквалификации, при котором оценивается вероятность их участия в коррупции; этот процесс, скорее всего, будет включать комплексную проверку, соответствующую типу проверяемого партнера, указанному в разделе A.10;
- б) оценку:
 - 1) необходимости и законности услуг, которые должны быть оказаны деловым партнером (за исключением покупателей и клиентов),
 - 2) были ли услуги оказаны надлежащим образом, и

3) были ли любые платежи деловому партнеру обоснованными и соответствующими этим услугам. Это особенно важно для того, чтобы избежать риска, что деловой партнер направит часть платежей, сделанных ему организацией, на выплату взяток от имени или в интересах организации. Например, если агент был назначен организацией для содействия в продажах, за что ему причитаются комиссионные или процент от сделки при заключении контракта с организацией, организация должна быть мотивирована на удовлетворение тем, что комиссионные находятся в разумных пределах и соответствуют услугам, на деле оказываемым агентом в рамках закона, принимая во внимание риск, предполагаемый агентом в случае, если контракт не состоится. Если же выплачиваются непропорционально большие комиссионные или проценты, то возрастает риск того, что часть их может использоваться агентом ненадлежащим образом, чтобы склонить публичное должностное лицо или сотрудника организации-клиента к заключению контракта с организацией.

с) заключение контрактов, когда это возможно и обоснованно, только после проведения честного и, в соответствующих случаях, прозрачного и состязательного процесса торгов между, как минимум, тремя участниками;

d) требование привлечения, по крайней мере, двух человек к оценке результатов тендеров и одобрению заключения контракта;

e) реализацию разделения обязанностей так, чтобы персонал, ответственный за одобрение платежей по контракту не совпадал с тем, что запрашивает платеж по контракту, и не был из тех подразделений и служб, которые сопровождают контракт или подтверждают выполнение работ по контракту;

f) требование наличия подписи хотя бы двух человек под контрактом и на документах, меняющим условия контрактов, или утверждающим выполнение работ или осуществление поставок, предусмотренных контрактом;

g) осуществление контроля со стороны более высокого уровня руководства по сделкам с потенциально высокими коррупционными рисками;

h) обеспечение честности тендеров и защиту конфиденциальной информации, связанной со стоимостью, ограничением доступа только соответствующими лицами;

i) предоставление соответствующего инструментария и шаблонов для помощи персоналу (например, практических руководств, инструкций как надо и как не надо делать, схем согласования, чек-листов, форм, схем последовательности выполнения работ).

Примечание - Дополнительные примеры средств управления и рекомендации приведены в ISO 19600.

A.13 Внедрение системы менеджмента противодействия коррупции контролируруемыми организациями и деловыми партнерами

A.13.1 Общие положения

A.13.1.1 Основанием для введения этого требования (8.5) является то, и контролируемые организации, и деловые партнеры могут подвергаться организации коррупционным рискам. Примеры различных видов коррупционных рисков, на избежание которых нацелена организация в этом случае:

a) дочерняя компания организации дает взятки, а в результате за это может нести ответственность организация;

b) совместное предприятие или партнер по совместному предприятию дает взятку, чтобы заполучить работу для совместного предприятия, в котором участвует организация;

c) менеджер по закупкам покупателя или клиента требует взятку от организации в обмен на заключение контракта;

d) клиент организации требует от организации выбрать конкретного подрядчика или поставщика в обстоятельствах, при которых менеджер клиента или публичное должностное лицо могут получить личную выгоду от этого выбора;

e) агент организации дает взятку менеджеру организации-клиенту от имени организации;

f) поставщик или подрядчик организации дает взятку менеджеру по закупкам организации в обмен на заключение контракта.

A.13.1.2 Если контролируемая организация или деловой партнер внедрила антикоррупционные механизмы в отношении подобных рисков, то вытекающие из них коррупционные риски для организации, как правило, уменьшаются.

A.13.1.3 Требование в 8.5 вносит различие между компаниями, над которыми организация имеет контроль, и теми, над которыми она его не имеет. В плане этого требования организация имеет контроль над другой организацией, если она прямо или косвенно контролирует руководство той организации. Организация может иметь контроль, например, над дочерней компанией, совместным предприятием или консорциумом через большинство голосов в Совете или контрольный пакет акций. Организация не имеет контроля над другой организацией в контексте данного требования просто потому, что возлагает значительный объем работ на другую организацию.

A.13.2 Контролируемые организации

A.13.2.1 Разумно ожидать от организации желания гарантировать, что любая другая организация, которая ей подконтрольна, внедряет обоснованные и соответствующие механизмы противодействия коррупции. Это может осуществляться либо через внедрение контролируемой компанией такой же системы менеджмента противодействия коррупции, какая внедрена в самой организации, либо через внедрение в контролируемой компании своих собственных средств противодействия коррупции. Эти средства должны быть обоснованными и пропорциональными имеющимся коррупционным рискам, с которыми сталкивается контролируемая организация, учитывая результаты оценки рисков, проводимой в соответствии с 4.5.

A.13.2.2 В тех случаях, когда организацией контролируется деловой партнер (например, совместное предприятие, в котором организация контролирует руководство), этот контролируемый деловой партнер подпадает под действие требований 8.5.1.

A.13.3 Неконтролируемые деловые партнеры

A.13.3.1 В отношении деловых партнеров, которые не контролируются организацией, если оценка коррупционных рисков (4.5) или комплексная проверка (8.2) приводят к выводу, тогда организация предпринимает следующие шаги в рамках 8.5:

a) когда деловой партнер не представляет совсем или представляет низкий уровень коррупционных рисков;

b) когда деловой партнер имеет уровень коррупционных рисков выше низкого, но средства противодействия коррупции, которые могли бы быть внедрены деловым партнером, не будут способны снизить соответствующие риски. Не было бы никакого смысла в настаивании на том, чтобы деловой партнер внедрял механизмы, которые не могут помочь. Однако, в этом случае ожидается, что организация учтет этот фактор при оценке своих рисков для того, чтобы принять обоснованное решение в отношении того, следует ли и как, если следует, продолжать поддерживать отношения.

A.13.3.2 Если оценка коррупционных рисков (4.5) или комплексная проверка (8.2) привели к выводу, что неподконтрольный деловой партнер имеет коррупционные риски выше низких и что механизмы противодействия коррупции, внедренные деловым партнером, помогли бы снизить эти коррупционные риски, тогда организация предпринимает следующие шаги в рамках 8.5:

а) организация должна определить, внедрил ли деловой партнер соответствующие механизмы противодействия коррупции, которые позволяют обрабатывать соответствующие коррупционные риски. Организации следует сделать это после того, как она выполнила соответствующую комплексную проверку. Эта комплексная проверка могла бы включать, например, требование от делового партнера сообщить организации (при встрече или в письменном виде), внедрил ли он или нет соответствующие механизмы, описать, что эти механизмы собой представляют, и предоставить соответствующие копии документов для подтверждения, что он действительно внедрил эти механизмы. Организация пробует проверить, что эти механизмы позволяют управлять коррупционными рисками, присущими сделке между организацией и деловым партнером. Помните, что оба действия, которые организации необходимо предпринять для проверки этих средств управления и степени управления, должны быть обоснованными и соответствующими коррупционным рискам. Если организация определила, в той степени, в какой это может быть целесообразно, что деловой партнер имеет соответствующие средства управления, к нему применяются требования 8.5. См. комментарии в А.13.3.4 по соответствующим видам средств управления;

б) если организация определила, что деловой партнер не имеет соответствующих механизмов противодействия коррупции, которые позволяют обрабатывать соответствующие коррупционные риски, или нет возможности проверить, внедрены ли такие механизмы, то организация предпринимает следующие дальнейшие шаги:

1) Если практически осуществимо (см. А.13.3.3) сделать это, организация должна потребовать от делового партнера внедрить эти механизмы противодействия коррупции (см. А.13.3.4) в отношении соответствующих сделок, проектов или работ.

2) Там, где нет возможности (см. А.13.3.3) потребовать от делового партнера внедрить эти механизмы противодействия коррупции, организация должна учесть это обстоятельство при оценке коррупционных рисков, связанных с деловым партнером, и способ, которым организация может управлять такими рисками. Это не означает, что организация не может развивать взаимоотношения или участвовать в сделке. Однако, организации следует учесть в рамках оценки коррупционных рисков вероятность вовлеченности делового партнера в коррупцию и организации следует принять во внимание отсутствие указанных средств управления при оценке общих коррупционных рисков. Если организация полагает, что коррупционные риски, связанные с данным деловым партнером, неприемлемо высоки и коррупционные риски не могут быть снижены иными мерами (например, изменением схемы сделки), должны применяться положения 8.8.

А.13.3.3 Целесообразно или нет для организации требовать от неподконтрольного делового партнера внедрить механизмы противодействия коррупции, зависит от обстоятельств. Например:

а) В общем случае это будет практически возможно, если организация имеет существенное влияние на делового партнера. Например, когда организация назначает агента для действия от ее имени при сделке или поручает подрядчику большой объем работ. В этом случае организация, как правило, будет иметь возможность реализовать механизмы противодействия коррупции как условие назначения.

б) В общем случае это будет практически невозможно, если организация не имеет существенного влияния на делового партнера. Например:

- 1) клиент в рамках проекта;
- 2) конкретный подрядчик или поставщик, назначенный клиентом;
- 3) основной подрядчик или поставщик, в случае, когда возможность диктовать свои условия у поставщика или подрядчика существенно выше, нежели у организации

(например, когда организация закупает компоненты у основного поставщика на его стандартных условиях).

с) В общем случае это будет практически невозможно, если деловой партнер испытывает недостаток ресурсов или опыта, чтобы иметь возможность внедрить механизмы противодействия коррупции.

A.13.3.4 Виды средств управления, требуемые организацией, зависят от обстоятельств. Они должны быть обоснованными и соответствующими коррупционным рискам, и, как минимум, должны учитывать значимые коррупционные риски в рамках своей области действия. В зависимости от особенностей делового партнера и характера коррупционных рисков, связанных с ним, организация может, например, предпринять следующие шаги:

а) в случае, если с партнером, выполняющим значительный объем сложных работ, связаны высокие коррупционные риски, организация может потребовать от делового партнера наличия внедренных механизмов противодействия коррупции, эквивалентных тем, что требуются настоящим документам, и соответствующие коррупционным рискам, которые партнер несет организации.

б) В том случае, если деловой партнер выполняет средний объем работ и с ним связаны коррупционные риски среднего уровня, организация может потребовать от делового партнера иметь внедренным некий минимум антикоррупционных требований в отношении сделки, таких, например, как политика противодействия коррупции, обучение для соответствующего персонала, назначение менеджера, отвечающего за обеспечение соответствия в отношении сделки, средства контроля в отношении ключевых платежей и канал информирования.

с) В том случае малозначимых деловых партнеров, выполняющих совершенно конкретную часть работы (например, агент или второстепенный поставщик) организация может потребовать проведение обучения для соответствующих сотрудников и контроля за ключевыми платежами, подарками и представительскими расходами.

Средства управления необходимы только в отношении конкретной сделки между организацией и деловым партнером (хотя на практике деловой партнер может иметь функционирующие средства управления в отношении всей своей деловой деятельности).

Все вышеперечисленное – только примеры. Важной проблемой для организации является выявить ключевые коррупционные риски в отношении сделки и потребовать в той мере, насколько это практически целесообразно, чтобы деловой партнер внедрил обоснованные и соответствующие средства управления по ключевым коррупционным рискам.

A.13.3.5 Организация, как правило, предъявляет эти требования неподконтрольному деловому партнеру в качестве предварительного условия сотрудничества с деловым партнером и/или как часть контракта.

A.13.3.6 Организация не обязана проверять полное соответствие неподконтрольного делового партнера этим требованиям. Однако, организации следует предпринять обоснованные шаги для того, чтобы убедиться, что деловой партнер их выполняет (например, запросив у делового партнера копии соответствующих документов, связанных с политикой). В случаях высокого уровня коррупционных рисков (например, агент) организация может ввести процедуры мониторинга, включая, например, право на информирование и аудит.

A.13.3.7 Так как осуществление механизмов противодействия коррупции может потребовать некоторого времени, скорее всего, будет разумно для организации дать деловому партнеру время для внедрения этих механизмов. Организация могла бы продолжить пока работу с этим деловым партнером, но отсутствие указанных механизмов

будет фактором, который необходимо учесть при оценке рисков и проведении комплексной проверки.

A.14 Обязательства по противодействию коррупции

A.14.1 Данное требование – запрашивать обязательства по противодействию коррупции – применяется только в отношении деловых партнеров, с которыми связаны коррупционные риски с уровнем выше низкого.

A.14.2 Риск коррупции в отношении сделки, вероятно, будет низким, например:

- а) когда организация приобретает небольшое количество малоценных товаров;
- б) когда организация бронирует авиабилеты или номера в гостинице через Интернет непосредственно у авиакомпании или отеля;
- в) когда организация поставляет малоценные товары или услуги непосредственно потребителю (например, продукты, телевидение и т.д.);

В этих случаях организации не требуется запрашивать обязательства по противодействию коррупции от этих поставщиков и потребителей с низким уровнем коррупционных рисков.

A.14.3 Если деловой партнер имеет коррупционные риски выше низкого уровня, то организации следует, где это практически оправдано, запросить обязательства по противодействию коррупции от этого делового партнера:

а) Практически целесообразно затребовать такие обязательства, когда организация имеет влияние на делового партнера и, следовательно, может настаивать на получении этих обязательств от партнера. Организация, скорее всего, будет иметь возможность требовать подобного рода обязательства, например, когда она назначает агента для действий от ее имени в сделке или назначает подрядчика с большим объемом работ.

б) Организация может не иметь существенного влияния, чтобы иметь возможность затребовать обязательства в рамках, например, отношений с крупными потребителями или заказчиками, или когда организация закупает компоненты у крупного поставщика на стандартных условиях этого поставщика. В этих случаях отсутствие подобных заявлений не означает, что проект или взаимоотношения не должны развиваться, но отсутствие таких обязательств следует учитывать как значимый фактор при оценке коррупционных рисков и проведении комплексной проверки.

A.14.4 Эти обязательства следует, насколько это возможно, получать в письменном виде. Это может быть отдельный документ или же часть контракта между организацией и деловым партнером.

A.15 Подарки, представительские расходы, пожертвования и подобного рода выгоды

A.15.1 Организация должна быть информирована о том, что подарки, представительские расходы, пожертвования и иные выплаты могут восприниматься третьей стороной (например, конкурентами, прессой, прокурором или судьей) как взятки, даже если ни дающий, ни принимающий не имели подобных целей. Таким образом, полезный механизм контроля состоит в том, чтобы избегать, насколько возможно, любых подарков, представительских расходов, пожертвований и других выплат, которые могли бы быть обоснованно восприняты третьей стороной как взятка.

A.15.2 Выгоды, указанные в 8.7 могут включать в себя, например:

- а) подарки, оплату зрелищных мероприятий, питания, проезда, проживания и т.д.;
- б) пожертвования на политические и благотворительные цели;
- в) оплату поездки клиента или публичного должностного лица;
- г) рекламные расходы;
- д) спонсорство;

- f) общественные приобретения;
- g) обучение;
- h) членство в клубе;
- и) личное покровительство в сфере бизнеса;
- ж) информация конфиденциального или привилегированного характера.

A.15.3 В отношении подарков и представительских расходов процедуры, внедренные организацией, могли бы, например, быть ориентированы на:

- a) контроль объема и частоты подарков и представительских расходов за счет:
 - 1) полного запрета любых подарков и представительских расходов; или
 - 2) разрешения подарков и представительских расходов, но ограничение их по таким параметрам, как:
 - i) максимальная сумма (которая может меняться в зависимости от региона или вида подарка и представительских расходов);
 - ii) частота (относительно небольшие подарки и представительские расходы могут накапливаться в виде значительных сумм при неоднократных повторениях);
 - iii) выбор времени (например, не в ходе переговоров по контракту или сразу после него);
 - iv) приемлемость (учет особенностей региона, отрасли и ранга дарящего или принимающего);
 - v) особенности принимающего (например, заключает ли он контракты или утверждает разрешения, сертификаты или платежи);
 - vi) зеркальность (никто в организации не может принимать подарки или знаки благодарности по стоимости больше, чем он сам может дарить);
 - vii) законодательная и нормативная среда (в некоторых регионах и организациях может действовать запрет или механизмы контроля);
- b) требование одобрения соответствующего руководителя до получения подарков и оплаты расходов при превышении стоимости или частоты;
- c) требование, чтобы подарки и оплата расходов при превышении стоимости или частоты преподносились открыто с надлежащим документированием (например, в реестре или на счетах бухгалтерского учета) и под контролем.

A.15.4 В отношении политических и благотворительных пожертвований, спонсорства, рекламных расходов и общественных приобретений процедуры, внедряемые организацией, могли бы, например, быть ориентированы на:

- a) запрет выплат, которые нацелены на оказание влияния или могли бы обоснованно расцениваться, как нацеленные на оказание влияния, на решение по тендеру или иные решения в пользу организации;
- b) проведение комплексной проверки политической партии, благотворительного общества или иного получателя платежа, чтобы гарантировать, что они законны и не используются как канал для получения взяток (это может включать, например, изучение источников в интернете или другие соответствующие запросы, чтобы убедиться, не имеют ли руководители политической партии или благотворительного общества репутацию, скомпрометированную взятками или подобными преступными действиями, или не связаны ли с проектами организации и ее потребителями);
- c) гарантию того, что соответствующий руководитель одобрит выплату;
- d) требование публичного раскрытия выплаты;
- e) гарантию того, что платеж разрешен в соответствии с действующим законодательством и регламентами;
- f) исключение выплат в ходе или сразу после переговоров по контракту.

A.15.5 В отношении оплаты поездки представителя клиента или публичного должностного лица процедуры, внедряемые организацией, могли бы, например, быть ориентированы на:

- a) гарантию того, что платеж разрешен процедурами клиента или государственного органа и действующим законодательством и регламентами;
- b) гарантию того, что поездка необходима для надлежащего исполнения обязанностей представителем клиента или публичным должностным лицом (например, для инспекции на заводе организации процедур обеспечения качества);
- c) гарантию того, что платеж одобрил соответствующий руководитель организации;
- d) обеспечение, если возможно, того, чтобы руководитель публичного должностного лица или сотрудника или служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам были информированы о поездке и предполагаемом ее обеспечении;
- e) ограничение выплат, необходимых для поездки, оплаты размещения и питания, непосредственно связанных с обоснованным маршрутом поездки;
- f) ограничение соответствующих представительских расходов разумным уровнем в соответствии с политикой организации в части подарков и представительских расходов;
- g) запрет оплаты расходов членов семьи и друзей;
- h) запрет оплаты расходов, связанных с отпуском и отдыхом.

A.16 Внутренний аудит

A.16.1 Требования в 9.2 не означают, что организация должна иметь свою собственную службу внутренних аудитов. Раздел требует, чтобы организация назначила соответствующему компетентному подразделению или лицу ответственность за проведение внутренних аудитов. Организация может обратиться к третьей стороне для выполнения всей ее программы внутренних аудитов или может привлечь третью сторону для выполнения определенных частей имеющейся программы.

A.16.2 Частота проведения аудитов будет зависеть от требований организации. Вполне вероятно, что некоторая совокупность проектов, контрактов, процедур, средств управления и систем будет выбираться для аудита ежегодно.

A.16.3 Выбор такой совокупности может основываться на оценке рисков так, что, например, проект с высоким уровнем коррупционного риска будет выбран для аудита в первую очередь по отношению к проекту с низким уровнем риска.

A.16.4 Аудиты, как правило, должны планироваться заранее так, чтобы соответствующие участники имели необходимые документы и достаточно времени. Однако, в некоторых случаях организация может находить полезным проводить аудит, когда проверяемые его участники его не ожидают.

A.16.5 Если в организации есть управляющий орган, он также может влиять на выбор и частоту аудитов организации в той мере, в какой считает необходимой, чтобы обеспечить независимость и помочь гарантировать нацеленность аудитов на приоритетные в части коррупционных рисков области. Управляющий орган может также потребовать доступ ко всем отчетам по аудитам и их результатам и чтобы результаты любого аудита, выявившего определенные признаки более высокого уровня коррупционных рисков или показателей коррупционных рисков, были переданы управляющему органу по завершении аудита.

A.16.6 Целью аудита является формирование обоснованной оценки для управляющего органа (если есть) и высшего руководства, насколько результативно внедрена и функционирует система менеджмента противодействия коррупции, оказание помощи в предотвращении и выявлении коррупции, а также в обеспечении сдерживающих факторов для всех потенциально предрасположенных к коррупции лиц

(поскольку они будут знать, что их проект или подразделение могут быть выбраны для аудита).

A.17 Документированная информация

Документированная информация в соответствии с 7.5.1 может включать:

- а) свидетельство получения политики противодействия коррупции персоналом;
- б) свидетельство передачи политики противодействия коррупции деловым партнерам, имеющим коррупционные риски выше низких;
- с) политики, процедуры и средства управления системы менеджмента противодействия коррупции;
- д) результаты оценки коррупционных рисков (см. 4.5);
- е) свидетельство проведенного антикоррупционного обучения (см. 7.3);
- ф) свидетельство выполненной комплексной проверки (см. 8.2);
- г) свидетельство мер, предпринятых для внедрения системы менеджмента противодействия коррупции;
- h) одобрения и записи о подарках, оплате представительских расходов, благотворительных взносах и подобных поступлениях как выплаченных, так и принятых (см. 8.7);
- і) свидетельство действий и результатов решений по проблемным вопросам, поднятым в отношении:
 - 1) любых слабых мест в системе менеджмента противодействия коррупции;
 - 2) инцидентов, связанных с попыткой взятки, предполагаемым или имевшим место случаем взятки;
- ј) результаты мониторинга, расследования или аудита, осуществленных организацией или третьей стороной.

A.18 Расследование и принятие мер в отношении коррупции

A.18.1 Данный стандарт требует, чтобы организация внедрила соответствующие процедуры расследования и принятия мер в отношении любого случая коррупции или нарушения антикоррупционных норм, о котором сообщено, которое выявлено или обоснованно подозревается. Каким образом организация проводит расследования и принимает меры в конкретном случае будет зависеть от обстоятельств. Каждая ситуация отлична и ответ организации должен быть обоснованным и соответствующим обстоятельствам. Сообщение о серьезном подозрении на взятку потребует гораздо более срочной, существенной и детальной реакции, нежели незначительное нарушение антикоррупционных норм. Рекомендации, данные ниже, служат только для ориентации и не должны восприниматься как обязательные.

A.18.2 Службе обеспечения соответствия следует быть предпочтительной точкой приема любых сообщений о подозреваемых или реальных случаях взятки или нарушения антикоррупционных норм. Если сообщения в первую очередь приходят другому лицу, то процедуры организации должны гарантировать, что сообщение будет передано службе обеспечения соответствия так быстро, насколько это возможно. В некоторых случаях служба обеспечения соответствия сама будет выявлять подозрительные ситуации и нарушения.

A.18.3 Процедура должна определить, кто отвечает за принятие решения, каким образом случай будет расследован и приняты по нему меры. Например:

- а) небольшая организация может внедрить процедуру, в соответствии с которой все случаи – вне зависимости от их значимости – будут сообщаться службой обеспечения соответствия прямо высшему руководству для принятия им решения по ответным действиям;

b) более крупные организации могут внедрить процедуру, в соответствии с которой:

1) незначительные случаи обрабатываются службой обеспечения соответствия с периодическим отчетом обо всех незначительных случаях высшему руководству;

2) значительные случаи сообщаются службой обеспечения соответствия прямо высшему руководству для принятия им решения по ответным действиям.

A.18.4 После выявления любого случая высшее руководство или служба обеспечения соответствия (по ситуации) должны затем оценить известные факты и возможную серьезность проблемы. Если они еще не имеют достаточно фактов для принятия решения, им следует начать расследование.

A.18.5 Расследование следует проводить лицу, которое не связано с данной проблемой. Это может быть служба обеспечения соответствия, внутреннего аудита, соответствующий руководитель или соответствующая третья сторона. Лицо, проводящее расследование, должно иметь соответствующие полномочия, ресурсы и доступ к высшему руководству, чтобы сделать расследование более результативным. Предпочтительно, чтобы лицо, проводящее расследование, прошло обучение или имело накопленный опыт в проведении расследований. Расследование должно полностью установить факты и собрать все необходимые свидетельства посредством, например:

a) запросов для установления фактов;

b) соединением вместе всех соответствующих документов и иных свидетельств;

c) получением показаний свидетелей;

d) там, где возможно и целесообразно, запросом отчетов о ситуации в письменном виде и подписанных теми, кто их писал.

A.18.6 При проведении расследования и любых последующих действий организация должна принять во внимание соответствующие факторы. Например:

a) действующее законодательство (возможно, потребуется юридическая консультация);

b) безопасность персонала;

c) риск дискредитации при формировании отчета;

d) защиту людей, формирующих отчеты, и всех прочих, кто привлечен к этому, или упомянут в отчете (см. 8.9);

e) возможную уголовную или гражданскую ответственность, финансовые потери или репутационный ущерб для организации и отдельных лиц;

f) любое юридическое обязательство или побудительные мотивы для организации, чтобы сообщить органам власти;

g) сохранение конфиденциальности в отношении ситуации и расследования пока не будут установлены факты;

h) необходимость для высшего руководства потребовать от персонала полного сотрудничества в ходе расследования.

A.18.7 Результаты расследования должны быть переданы высшему руководству или службе обеспечения соответствия (по ситуации). Если результаты передаются высшему руководству, они также должны быть переданы службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам.

A.18.8 После того, как организация завершит расследование и/или получит достаточно информации для принятия решения, организация должна принять соответствующие меры. В зависимости от обстоятельств и серьезности ситуации они могут включать в себя одно или более действий из следующего списка:

a) прекращение, выход из или изменение участия организации в проекте, сделке или контактах;

b) возмещение или возврат любых неправомерно полученных выплат;

с) дисциплинарное воздействие на ответственный персонал (который, в зависимости от тяжести случая, может меняться от предупреждения за незначительное нарушение до увольнения за серьезный проступок);

d) информирование о ситуации органов власти;

е) если взятка имела место, предпринять действия для избежания или принятия мер в отношении любых возможных последующих правонарушений (например, представления недостоверных отчетов, что может иметь место, когда взятка намеренно неверно отражается на счетах, налоговых нарушений, когда взятка незаконно вычтена из дохода, или отмывания денег, когда обращаются доходы от преступной деятельности).

A.18.9 Организации следует пересматривать процедуры противодействия коррупции для проверки того, не возникают ли проблемы по причине определенной неадекватности этих процедур, и если да, то предпринимать немедленные и соответствующие шаги для улучшения процедур.

A.19 Мониторинг

Мониторинг системы менеджмента противодействия коррупции может включать, например, следующие области:

- a) результативность обучения;
- b) результативность средств управления, например, путем выборочного тестирования результатов;
- c) результативность назначения ответственности для выполнения обязательств по соответствию;
- d) результативность в обработке ранее выявленных нарушений соответствия; и
- e) случаи, когда внутренний аудит не выполнялся в намеченные сроки.

Мониторинг показателей соответствия может включать, например, следующие области:

- несоответствие и «предпосылки к нарушению» (инцидент без негативных последствий);
- случаи невыполнения обязательств соответствия;
- случаи, когда цели не достигнуты; и
- уровень культуры соответствия.

Примечание

1 См. также 19600.

2 Организация может периодически проводить самостоятельную проверку (всех отделов или некоторых) для оценки эффективности системы менеджмента противодействия коррупции (см. 9.4).

A.20 Планирование и внедрение изменений в систему менеджмента противодействия коррупции

A.20.1 Следует оценивать качество и эффективность системы менеджмента противодействий коррупции на продолжительной и регулярной основе с помощью нескольких методов. Например, проверка внутреннего аудита (см. 9.2), менеджмента (см. 9.3) и службы обеспечения соответствия антикоррупционным нормам.

A.20.2 Организации следует учитывать результаты и выводы оценок для определения потребности или возможности изменения системы менеджмента противодействия коррупции.

A.20.3 Чтобы обеспечить работоспособность системы менеджмента противодействия коррупции и сохранить ее эффективность при внесении изменений в индивидуальные элементы системы следует учитывать зависимость и влияние подобных изменений на эффективность системы, как единого целого.

A.20.4 Когда организация определяет потребность во внесении изменений в настоящую систему, данные изменения следует реализовывать планомерно, учитывая следующее:

- a) цель изменений и их возможные последствия;
- b) работоспособность настоящей системы;
- c) доступность ресурсов;
- d) распределение или повторное распределение ответственности и полномочий;
- e) степень, объем и временные рамки внедрения изменений.

A.20.5 Улучшение системы менеджмента противодействия коррупции, как результат мер, принятых в ответ на несоответствие (см. 10.1), и результат постоянных улучшений, следует реализовывать согласно подходу, описанному в A.20.4.

A.21 Публичные должностные лица

Термин «публичное должностное лицо» (3.26) определяется в широком смысле во многих антикоррупционных законодательных актах.

Следующий список не является исчерпывающим и не все примеры могут быть применены в любой юрисдикции. При обработке своих коррупционных рисков организации следует принять во внимание категории публичных должностных лиц, с которыми она имеет дело или может иметь дело, и обращаться за любой юридической поддержкой в случае каких-то неясностей.

Понятие «публичное должностное лицо» может включать в себя следующее:

- a) лиц, занимающих государственные должности на национальном уровне, уровне штата/провинции или муниципалитета, включая членов законодательных органов, должностных лиц исполнительной и судебной власти;
- b) должностных лиц политических партий;
- c) кандидатов на государственные должности;
- d) государственных служащих, включая сотрудников министерств, правительственных учреждений, административных судов и общественных советов;
- e) должностных лиц международных организаций, таких как Всемирный банк, ООН, Международный валютный фонд и т.д.;
- f) работников государственных предприятий, за исключением предприятий, работающих на обычной коммерческой основе на соответствующем рынке, т.е., по сути, равных частным предприятиям, без льготных субсидий и других привилегий¹.

Во многих юрисдикциях родственники и приближенные лица к публичным должностным лицам также рассматриваются как публичные должностные лица в рамках антикоррупционного законодательства.

A.21 Антикоррупционные программы

Хотя это не является требованием настоящего документа, организация может найти полезным участвовать в или принимать рекомендации любых отраслевых или иных антикоррупционных программ, которые способствуют или знакомят с лучшими практиками в сфере противодействия коррупции, подходящими к деятельности организации.

Библиография

- [1] ISO 9000, Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь
- [2] ISO 9001, Системы менеджмента качества. Требования
- [3] ISO 19011, Руководящие указания по аудиту систем менеджмента
- [4] ISO 14001, Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению
- [5] ISO/IEC 17000, Оценка соответствия. Словарь и общие принципы
- [6] ISO 19600, Системы управления соответствием. Руководящие указания
- [7] ISO 22000, Системы менеджмента безопасности пищевых продуктов. Требования ко всем организациям в цепи производства и потребления пищевых продуктов
- [8] ISO 26000, Руководство по социальной ответственности
- [9] ISO/IEC 27001, Информационные технологии. Методы обеспечения защиты. Системы обеспечения информационной безопасности. Требования
- [10] ISO 31000, Менеджмент рисков. Принципы и руководящие указания
- [11] ISO Guide 73, Менеджмент рисков. Словарь
- [12] ISO/IEC Guide 2, Стандартизация и смежные виды деятельности. Общий словарь
- [13] BS 10500, Спецификация системы менеджмента противодействия коррупции
- [14] Конвенция ООН против коррупции, г. Нью-Йорк, 2004 г. Доступна на: http://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf
- [15] Организация экономического сотрудничества и развития, Конвенция по борьбе с коррупцией иностранных государственных служащих, участвующих в международных деловых транзакциях и соответствующих документах, г. Париж, 2010 г.
- [16] Организация экономического сотрудничества и развития, Правильные методы руководства по внутреннему контролю, этике и соответствия требованиям, г. Париж, 2010 г.
- [17] Организация экономического сотрудничества и развития, Комментарии к Конвенции по борьбе с коррупцией государственных служащих, участвующих в международных деловых транзакциях, ноябрь 1997 г.
- [18] Глобальной договор/международная транспарентность ООН, Руководящие указания к 10 принципам борьбы с коррупцией, 2009 г.
- [19] Международная палата торговли, международной транспарентности, Международный экономический форум и глобальный договор ООН и RESIST: Программа сопротивления и отказа от действий коррупционного характера при проведении международных транзакций. Используется компаниями для обучения и повышения квалификации сотрудников, 2010 г.
- [20] Международная палата торговли, правила борьбы с коррупцией, г. Париж, 2011 г.
- [21] Международная транспарентность, деловые принципы противодействия коррупции и соответствующие для этого средства, г. Берлин, 2013 г.
- [22] Международная транспарентность, показатель понимания коррупционных случаев
- [23] Международная транспарентность, показатель взяточников
- [24] Всемирный Банк, Мировые показатели управления
- [25] Международная сеть корпоративного управления, Заявления и руководства МСКУ по методам противодействия коррупции, г. Лондон, 2009 г.
- [26] Международный экономический форум, сотрудничество по борьбе с коррупционными принципами для противодействия ей, инициатива Форума в

сотрудничестве с Международной транспарентностью и Институтом Управления Базеля, г. Женева

[27] Система внутреннего контроля Комитета организаций-спонсоров Комиссии Трэдуэя: внутренний контроль – признанная система, май 2013 г.

БИНИИН: 190540022580

№ счета на оплату: 22253

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов"

Дата выдачи: 15.07.2019

Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации"

УДК 3.07., 32

МКС 03.100.01 (IDT)

Ключевые слова: коррупция, антикоррупция, взятка, подкуп, коррупционные риски, противодействия коррупции.

Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации" Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов" БИНИИН: 190540022580 № счета на оплату: 22253 Дата выдачи: 15.07.2019

БИНИИН: 190540022580

№ счёта на оплату: 22253

Ф.И.О.: РГП на ПХВ "Национальный центр качества дорожных активов"

Дата выдачи: 15.07.2019

Выдан документ РГП на ПХВ "Казахстанский институт стандартизации и сертификации"

Басуға _____ ж. қол қойылды Пішімі 60x84 1/16
Қағазы офсеттік. Қаріп түрі «KZ Times New Roman»,
«Times New Roman»

Шартты баспа табағы 1,86. Таралымы ____ дана. Тапсырыс ____

«Қазақстан стандарттау және сертификаттау институты»
республикалық мемлекеттік кәсіпорны
010000, Астана қаласы, Мәңгілік Ел данғылы, 11 үй,
«Эталон орталығы» ғимараты
Тел.: 8 (7172) 27-08-01, 79-34-22