

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Кафедра экономики и моделирования производственных процессов

**ВЫЯВЛЕНИЕ И ЭКОНОМИКО-ПРАВОВАЯ ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ
КОРРУПЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ**

Выпускная квалификационная работа

обучающегося по специальности
38.05.01 «Экономическая безопасность»
очной формы обучения, группы 06001216
Ляхова Владимира Васильевича

Научный руководитель
доц. Добродомова Т.Н.

Рецензент
гл. бухгалтер ЗАО «Мясной
двор»
Иванченко М.И.

БЕЛГОРОД 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ КОРРУПЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	7
1.1. Экономическое содержание понятия коррупция.....	7
1.2. Экономико-правовые методы борьбы с коррупцией.....	14
1.3. Определение и содержание антикоррупционной политики предприятия.....	20
ГЛАВА 2. ЭКОНОМИКО-ПРАВОВАЯ ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ КОРРУПЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ЗАО «МЯСНОЙ ДВОР».....	40
2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	40
2.2. Экономическое исследование влияния коррупции на экономическую безопасность	48
2.3. Правовое исследование влияния коррупции на экономическую безопасность предприятия	63
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	74
3.1. Современные подходы к измерению количественных и качественных характеристик коррупции.....	74
3.2. Направления предотвращения коррупционных проявлений на предприятии.....	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	96
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	100
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	106

ВВЕДЕНИЕ

Коррупция сегодня является одной из укоренившихся проблем для российского общества, государства, экономики. Её воздействие на экономику страны возрастает, увеличиваются масштабы, расширяются области коррупционных действий. Экономическая коррупция - один из основных видов теневой экономики, характеризующийся использованием служебного положения в экономических отношениях с целью присвоения собственности, финансовых и материальных ресурсов, получения льгот, преференций и иных предпочтений в экономической деятельности.

Влияние коррупции затрагивает все стадии процессов производства и перераспределения ресурсов, нарушает целостность экономических систем, сокращает доходы бюджетов всех уровней.

Коррупция сопровождается не только масштабным выводом ресурсов из официального оборота, но и искажением статистической, финансовой, налоговой отчетности, снижением транспарентности экономики. В коррупционном обороте сконцентрированы огромные ресурсы, которые в случае их легализации могут стать резервом для экономического роста.

Значимость противодействия коррупции признается на государственном уровне, отмечена в посланиях Президента РФ Федеральному Собранию. Так в послании, с которым Президент обратился 5 ноября 2015 года говорится о том, что для свободного, демократического и справедливого общества враг номер один – это коррупция. Национальный план противодействия коррупции подписан в июле, а соответствующий пакет законов внесён в Государственную Думу. Их главная особенность - в комплексности, системности и адресной направленности. В первоочередном устранении тех причин коррупции, которые порождены несовершенством нашего государственного и хозяйственного механизмов.

На сегодняшний день комплексный подход к противодействию коррупции только формируется, ведется борьба главным образом с

отдельными ее проявлениями, мероприятия проводятся без учета региональной специфики. В этих условиях дальнейшее усиление административного давления на бизнес, расширение полномочий ведомств, контролирующей хозяйственную деятельность, способно существенно замедлить экономический рост. Требуется оказание избирательных регулирующих воздействий на административные и хозяйствующие субъекты. Кроме того, важно обратить внимание на индикативную функцию коррупции, состоящую в демонстрации несовершенства отдельных механизмов государственного регулирования экономики.

Решение этих задач можно осуществить только на основе всестороннего анализа влияния коррупции на экономику и экономическую безопасность экономических систем, исследования её в качестве угрозы экономической безопасности

Коррупция – сложное явление социально-экономической жизни рассматривают с различных научных позиций. Ей отечественными и зарубежными специалистами различных отраслей гуманитарного знания посвящено множество научных исследований. Противодействие коррупции становится особым видом публичной политики – антикоррупционной политикой – представляющей комплекс последовательных мер, осуществляемых на высшем государственном уровне и предполагающих вовлечение в их реализацию представителей власти, бизнеса и гражданского общества. Одним из инструментов реализации антикоррупционной политики является публичный мониторинг.

Актуальность темы обусловлена сложностью и многогранностью понятия коррупции; ее сущность и причины, а также технологии политико-правового противодействия этому опаснейшему явлению в деятельности предприятия необходимо уяснить не только на теоретическом, но и на практическом уровне.

Объектом исследования является ЗАО «Мясной двор».

Предметом исследования является эффективность функционирования и оценка системы антикоррупционной деятельности предприятия

Цель выпускной квалификационной работы – выявление и экономико-правовая оценка влияния коррупции на экономическую безопасность.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- исследовать теоретические основы оценки влияния коррупции на деятельность предприятия;
- провести оценку показателей, характеризующих экономическую безопасность предприятия;
- проанализировать эффективность реализации антикоррупционной политики предприятия;
- обосновать мероприятия по повышению эффективности антикоррупционной политики предприятия.

Теоретическую и методологическую основу исследований составили основные положения экономической безопасности предприятия, а также концепции, представленные в трудах отечественных и зарубежных ученых по вопросам комплексной экономической безопасности, программные и прогнозныe разработки государственных органов власти и управления комплексом экономической безопасности предприятий, законодательные и нормативные акты, стандарты, рекомендации по вопросам реформирования и повышения эффективности антикоррупционной политики предприятий.

Информационную базу исследования составили государственные и отраслевые стандарты, материалы периодической печати, электронные базы данных и периодические электронные издания в сети Интернет, статистические сборники.

При обработке аналитического материала и оформлении работы использовались пакеты прикладных программ Microsoft Excel, Microsoft Word и др.

Структура работы определена поставленной целью и последовательностью решения сформулированных задач. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Во введении определена актуальность выбранной темы, поставлена цель и задачи, которые необходимо решить в процессе написания работы.

В первой главе работы приведены теоретические основы оценки влияния коррупции на экономическую безопасность предприятия.

Во-второй главе проведен анализ реализации антикоррупционной политики предприятия.

В третьей главе отражаются мероприятия по предотвращению коррупционных проявлений на предприятии.

Заключение работы отражает краткое изложение основных этапов исследования, содержит формулировки важнейших теоретических и практических выводов.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ КОРРУПЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Экономическое содержание понятия коррупция

Одной из глобальных проблем современного общества является коррупция. Коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами (11,23).

Коррупция запрещена во всех странах, в том числе и законодательством Российской Федерации и уголовно наказуема. Однако этот факт не является гарантией того, что коррумпированность отсутствует: она широко распространена в самых различных сферах деятельности и имеет многообразные формы. В 2015 году Россия стояла на 136 месте по применению мер восприятия коррупции, но в январе 2016 года было установлено, что она теперь находится на 119 месте. Это явление является следствием плодотворной антикоррупционной политики РФ, так как за год были достигнуты достаточно результативные цифры (11,15).

Причины коррупции могут быть самыми разнообразными. Основными из них являются (28,9):

1. Отсутствие независимых СМИ.
2. Отсутствие независимой судебной системы.
3. Отсутствие политической конкуренции.

4. Отсутствие гражданской ответственности, имеющей контроль над исполнительной властью.

Коррупция – явление отрицательное для общества и несет негативные последствия не только в экономике, но и во всех других сферах общества. Главные последствия коррупционных процессов в области экономики, социальной жизни и политики (28,10):

–распространение теневой экономики в стране, впоследствии чего ослабевают управление экономикой государством;

–нарушается конкурентность между организациями;

–бюджетные средства используются нерезультативно в части государственных заказов и при выдаче кредита населению;

–агенты рынка привыкают к нечестной «игре»;

–коррупция достигает больших размеров в неправительственных организациях;

–уменьшается способность власти решать острые социальные проблемы в обществе;

–неравное имущественное распределение между населением, преобладает бедность;

–формирование мнения о беззащитности людей перед преступностью и властью; – укрепление организованной преступности;

–повышение социальной напряженности в обществе;

–дислокация от общенациональных целей развития страны к целям определенного круга лиц; – рост недоверия власти;

–падение престижа страны на международной арене и возникновение опасности экономической и политической изоляции;

–снижение политической конкуренции, разочарование в демократических устоях и т.д.

Понятие коррупции очень многогранно, именно поэтому стоит правильно разделять ее по видовым признакам для того, чтобы правильно с ней бороться. У разных авторов классификация коррупции различна, но, несмотря на это ее можно разделить (31,57):

1. По объекту воздействия: коррупция в органах законодательной власти, часто имеет вид лоббизма. Происходит так же назначения на должности «нужных людей» или родственников в иные органы государства. коррупция в органах исполнительной власти, обладает особенностью противозаконной и неправомерной деятельностью чиновников при исполнении своих служебных полномочий. коррупция в судебных органах, влечен к тяжелым последствиям таким как: безнаказанность виновных, намеренный развал дел. коррупция в органах местного самоуправления, очень похожа на коррупцию в органах законодательной и исполнительной власти, но имеет меньший масштаб коррупционных правонарушений; коррупция в коммерческих и некоммерческих организациях, требует серьезного осмысления в российском праве.

2. По характеру воздействия на регулируемые отношения: уголовно наказуемые преступления; гражданско-правовые нарушения; административные и дисциплинарные проступки; злоупотребления публичным статусом: лоббизм, nepoтизм, предоставление служебной информации третьим лицам.

3. По своему масштабу: региональная, национальная; межнациональная.

4. По подходам исследования: неоклассический подход; институциональный подход.

Коррупция в органах государственной и муниципальной власти влечет за собой неэффективность экономической и социальной политики, которая затрагивает все сферы общества, тем самым порождая глубокие проблемы, которые носят антиобщественный характер. Так же коррупция влечет за собой утечку капитала из экономики страны. Один из главных негативных факторов коррупции заключается в уменьшении общего благосостояния народа. Основные причины коррупции в России: отсутствие оптимальной и совершенной системы антикоррупционных законов и подзаконных актов; существенные недостатки и грубые ошибки в проведении экономических и социальных реформ органами государственной власти; слабость и нерешительность государственной власти; не квалифицированность, кадровая и техническая неподготовленность, правоохранительных органов к противодействию организованной преступности и коррумпированным структурам в органах государственной власти; отсутствие оптимальной системы жестких и справедливых наказаний по отношению к лицам причастных в коррупции; Кроме этого, ученые считают, есть и другие причины коррупции в России - в большей степени национального характера. Одну из распространенных причин коррупции в нашей стране необходимо искать в традициях, а также логике политического и социально-экономического развития страны. Исторически Россия – это государство, в котором институт права долгое время не воспринимался гражданами. Русский человек предпочитал жить по справедливости, но не по писаным законам. Исследователи считают, что в советское время данное явление несколько изменилась. Государство значительно стало вмешиваться в жизнь общества, это характеризуется изданием большого количества законов, регламентов, что вело к расширению законодательной базы, но порой это не приводила к улучшению как экономической, так и социальной обстановки в стране.

Экономические последствия коррупции (43):

1. В результате коррупции происходит расширение теневой экономики. Она приводит к тому, что налог не поступает в казну, это ведет к недостатку средств в бюджете.

2. Предприниматели вынуждены расходовать время на диалог с нарочито придирчивыми чиновниками, даже если удастся избежать взяток (1).

3. С развитием коррупции на рынке появляются входные барьеры, нарушается механизм рыночной структуры.

4. Происходит неправильное, а порой нецелевое использование бюджетных средств, что ведет к нарастанию бюджетных проблем.

5. Коррупция стимулирует создание чрезмерного числа инструкций, чтобы за тем за дополнительную плату «помогать» их соблюдать.

6. Происходит рост цен, так как фирмы включают в релевантные издержки сумму взятки, которую дали чиновнику.

7. Из государственной службы уходят квалифицированные кадры, морально не приемлющие систему взяток.

Социальные последствия (43):

1. За счет противоправного распределения средств и коррупции в целом, происходит развитие социального и имущественного неравенства.

2. Коррупция дискредитирует правосудие, поскольку правым оказывается тот, у кого больше денег и меньше нравственных самозапретов.

3. Происходит дискредитация закона.

4. Укрепление преступности является следствием коррумпированности правоохранительных органов.

5. Происходит увеличение социальной напряженности в разных слоях населения, что создает опасность для экономики страны и политической стабильности.

6. Коррумпированный управленческий персонал психологически не готов поступаться своими личными интересами ради развития общества.

Политические последствия (43):

1. Происходит разрыв между правящей элитой и народом.
2. Коррупция в аппаратах, отвечающий за правоприменение (армия, полиция, суды), позволяет организованной преступности расширять свою «грабительскую деятельность в частном секторе и даже создавать симбиоз организованной преступности и этих организация.
3. В результате развития коррупции и падение авторитета политической элиты, падает престиж и авторитет представителей страны на международной арене.
4. Политическая коррупция приводит к теневому распределению экономических, административных, информационных ресурсов между властными элитами и преступным миром.
5. Коррупция создает угрозу демократии, поскольку лишает население нравственных стимулов к участию в выборах.

Экономический ущерб от коррупции можно разделить на две категории: прямой и косвенный (43).

Прямой ущерб от коррупции – это нехватка средств в бюджете, в результате неэффективного и нецелевого расходования бюджетных.

Косвенный ущерб от коррупции – это общее понижение эффективности экономики.

Наиболее опасной коррупция будет в правоохранительных органах и в Вооруженных Силах. Правоохранительные органы играют решающую роль в борьбе с коррупцией, Сращивание их с коррупцией ведет к более масштабному распространению коррупции, падению престижа страны и к росту обычной преступности. Явления коррупции в Вооруженных Силах могут иметь как местный, так и глобальный ущерб, данные явления могут привести как к неполному исполнению обязанностей военнослужащих, так и к глобальным военным противоречиям и терактам. Коррупция может повлиять на уровень обеспечения национальной безопасности, то есть привести к его падению. Частое упоминание, множество законов, проектов и программ по борьбе с коррупцией является свидетельством того, что данная

проблема весьма актуальна, происходит более внимательное и тщательное изучение данной проблемы. Такое внимание к данной проблеме можно объяснить рядом факторов. При изучении коррупции стоит упомянуть, что она тесно связана с неэффективностью политических систем, низким качеством государственного управления, отсутствием гражданской активности, антикоррупционной идеологии и жестких наказаний за преступления коррупционного характера.

За коррупционные преступления законом предусмотрено наказание. Статья 290 Уголовного кодекса РФ (получение взятки) – лишение свободы на срок до 15 лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки. Статья 291 Уголовного кодекса РФ (дача взятки) – лишение свободы на срок до 12 лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки. Статья 291.1 Уголовного кодекса РФ (посредничество во взяточничестве) – лишение свободы на срок до 12 лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки. Статья 204 Уголовного кодекса РФ (коммерческий подкуп) – лишение свободы на срок до 12 лет со штрафом в размере до пятидесятикратной суммы коммерческого подкупа. В соответствии со статьей 19.28 КоАП РФ – наложение административного штрафа на юридических лиц в размере не менее одного миллиона рублей с конфискацией переданных денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав. Дача взятки при отсутствии обстоятельств, отягчающих ответственность, наказывается штрафом до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до 18 месяцев, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет, либо арестом на срок от трех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до трех лет. При наличии обстоятельств, отягчающих ответственность (дача взятки должностному лицу за совершение им заведомо незаконных действий (бездействия)), дача взятки наказывается штрафом в размере от 100 тысяч до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода

осужденного за период от одного года до трех лет, либо лишением свободы на срок до восьми лет (5).

Получение взятки при отягчающих обстоятельствах наказывается лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет. Самым мягким наказанием за взятку является штраф, а самым суровым – лишение свободы на срок до 12 лет. Кроме того, за получение взятки лишают права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет (5).

1.2. Экономико-правовые методы борьбы с коррупцией

Коррупция в России, да и не только в России, пронизывает все слои общества: органы власти, предпринимателей, общественные организации, тем самым неся негативные последствия как для общества, так и для государства в целом.

Средства борьбы с коррупцией в основном подразделяются на два вида - предупредительным или мягкие методы, и реакционные или жесткие методы. В число мягких методов входят, например, обучение, персональная политика (напр. ротация) и организационно-культурное развитие, а также определенные механизмы контроля. К числу жестких методов можно отнести законы и наказания. В борьбе разных государств против коррупции применяются различные методы. Так, для этой цели разработаны телевизионные и радиопередачи, социальные кампании, обучающие курсы, информация для общественности, правовые акты, исследования коррупции, информационные буклеты, дополнения к законам и пр. В большинстве государств Западной Европы законы, которые регулируют антикоррупционную деятельность, схожи в значительной части. Одной из крупнейших борцов за наказания за коррупционные действия и назначение за них равноценных наказаний является OECD рабочая группа по борьбе со

взятками. Их целью является обеспечить, чтобы взяточник не остался безнаказанным в одном государстве, если в соседнем государстве наказания очень суровые. Также они пытаются следить, чтобы во всех союзных государствах действовали для чиновников действовали похожие требования (47,35).

Четкой позиции, какой из методов борьбы против коррупции является самым результативным, не существует. Одни и те же методы не обязательно должно подходить для различных культур. В то же время общеизвестно, что свобода средств массовой информации, доступность необходимой информации и пр. являются предпосылками для снижения коррупции.

Надо отметить, что существует несколько моделей коррупции в государстве, это азиатская, африканская, латиноамериканская модели. Очевидно, что Россия еще не подпадает ни под одну из описанных выше моделей, ни под какое-либо их сочетание. Значит, коррупция в России еще не стала системной. Шанс еще не упущен.

Проблема России в борьбе с коррупцией может крыться в том, что мы боремся не с причинами взяточничества, а с ее следствиями, пытаемся залатать то те, то иные дыры в законодательстве и в обществе. Мы не смотрим в корень проблемы, мы не решаем проблему системно, тотально, повсеместно, хотя только такой подход смог принести нам выгоду, пользу и результат. Что же нам необходимо сделать, чтобы ликвидировать это зло. Возможно, нужна воля правительства, которая пока что не наблюдается (14,21).

В качестве организационных мер - создание специфических структур, исключение их ведомственной и административно-территориальной раздробленности, обеспечение мощной правовой защиты работников правоохранительных органов, материальная оснащенность с учетом последних достижений науки и техники.

В целях совершенствования оперативно-розыскного и уголовно-процессуального законодательства в целях повышения эффективности

борьбы с коррупцией в процессе правотворчества необходимо учитывать ряд положений, имеющих принципиальное значение. Во-первых, нельзя допустить необоснованного ограничения прав и свобод граждан, а тем более их нарушения. Во-вторых, правовое регулирование должно быть системным и охватывать рассматриваемое явление в целом. В-третьих, государство и общество должны быть готовы осознанно пойти на существенные материальные затраты в деле борьбы с коррупцией (14,28).

Законодательство, направленное на предотвращение коррупции как криминального явления должно быть основаны не только на закреплении всё более жёстких мер ответственности, а в первую очередь на чётком ограничении и невозможности государственных органов власти и их служащих, осуществлять или иметь хоть какое ни будь отношение к какой-либо хозяйственной деятельности. Мы имеем в виду именно хозяйственную, а не конкретно предпринимательскую деятельность, так как, любое отношение к хозяйственной деятельности порождает у чиновника соблазн использовать своё положение в «коммерческих» целях.

Властная государственная и коммерческая деятельность по оказанию услуг и извлечению прибыли не могут совмещаться в одном лице, не должны осуществляться одной организацией. Даже при максимальном контроле и отсутствии явных злоупотреблений такое совмещение двух различных видов деятельности деформирует каждую из них. В настоящее время отчетливо видно, что занятие одновременно хозяйственной деятельностью и осуществление функций государственного управления служит провоцирующим фактором, создавая благоприятные условия для злоупотребления властью и проникновения коррупции в государственный аппарат. Орган государственной власти, осуществляя присвоенную ему функцию, должен руководствоваться только государственными интересами. Никакие другие интересы и мотивы влиять на эту деятельность не должны.

Таким образом, для предотвращения коррупции в системе государственных органов власти законодательство должно руководствоваться двумя основополагающими правилами (14,29-31):

1) государственные органы и органы местного самоуправления не должны получать доход или извлекать для себя иную выгоду из осуществления властных полномочий;

2) они также не должны осуществлять наряду с властными полномочиями какую-либо иную деятельность, направленную на извлечение для себя дохода или получение иной выгоды.

Первым нормативным актом, призванным регулировать борьбу с коррупцией в России явился УКАЗ Президента от 4 апреля 1992 г. N 361 «О борьбе с коррупцией в системе органов государственной службы».

Этот указ, до принятия «Закона о государственной службе в РФ» и до принятия других нормативных актов призванных регулировать борьбу с коррупцией не смотря на свой малый объем, установил основные принципы защиты от коррупции деятельности должностных лиц властных органов государства. Это (19,15):

1. Запрет служащим государственного аппарата: заниматься предпринимательской деятельностью; оказывать любое не предусмотренное законом содействие физическим и юридическим лицам с использованием своего служебного положения; выполнять иную оплачиваемую работу (кроме научной, преподавательской и творческой деятельности); быть участником хозяйственных обществ и товариществ.

2. Установление для государственных служащих обязательного представления декларации о доходах, движимом и недвижимом имуществе, вкладах в банках и ценных бумагах.

Нарушение указанных требований влечет освобождение от занимаемой должности иную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Указ Президента России «О борьбе с коррупцией в системе государственной службы, несмотря на свою своевременность и важность, не лишен известных дефектов (узость круга решаемых вопросов, недостаточная проработанность с точки зрения юридической техники и др.). Отсутствие проработанного механизма реализации Указа и контроля за его выполнением создает серьезные препятствия эффективному применению, как самого указа, так и всего скудного законодательства по борьбе с коррупцией.

До сих пор не принят Закон о коррупции, проект которого несколько раз был отклонен Президентом. Именно в этом законе дано определение качественно нового правонарушения - правонарушения связанного с коррупцией.

Итак, правонарушение, связанное с коррупцией это - противоправное деяние, совершенное лицом, обеспечивающим исполнение полномочий государственного органа или полномочий органа местного самоуправления, либо приравненным к нему лицом, заключающееся в незаконном получении материальных благ и преимуществ с использованием своего должностного положения или статуса органа (учреждения), в котором оно замещает государственную должность Российской Федерации, государственную должность субъекта Российской Федерации, выборную муниципальную должность, должность государственной или муниципальной службы, либо статуса иных органов (учреждений).

Сложность, с которой Государственная дума сталкивается в принятии этого законодательного акта, вполне объяснима. Не смотря на всю остроту данной проблемы, ни один закон в России, кроме Уголовного кодекса, не может устанавливать преступность деяния, иными словами, ни один нормативный акт не может определять какие деяния считаются преступными, а какие нет. Тоже можно сказать и об имущественной ответственности, которая призвана регулироваться гражданским кодексом. Некоторые нормы устанавливаемые Законом идут в разрез, с той огромной массой законов и др. нормативных актов, которая в настоящий момент и

составляет существующую систему права. К сожалению, нормы Закона, позволяющие более менее адекватно настоящему времени регулировать борьбу с коррупцией неминуемо идут в разрез и противоречат существующему законодательству, и, следовательно, в случае принятия Закона, дестабилизируют и без того раздираемую различными интересами систему права. В первую очередь необходимо проверить все законы на коррупционность, то есть может ли использоваться этот закон в целях получения взятки. Здесь наверняка всплывут многие лобби - законы (19,23).

Неверно полагать, что в этой проблеме виновна судебная система. Многие считают, что невозможно выиграть дело против крупного чиновника. Статистика показывает, что 68 % жалоб против государственных органов и должностных лиц судебная система удовлетворяет. Однако, в основном, иски подают владельцы среднего и крупного бизнеса, где и так налажена и отработана административная система.

На сегодняшний день выделяют 3 стратегии противодействия коррупции (28,8):

1. Общественное осознание опасности коррупции и ее последствий
2. Предупреждение и предотвращение коррупции
3. Верховенство закона и защита прав граждан.

Существуют основы, без которых коррупцию победить невозможно. Первое: при отсутствии независимых средств массовой информации с ней бороться бессмысленно, потому что никакая коррумпированная власть без внешнего общественного контроля не сможет себя переделать. СМИ должны постоянно подогревать эту проблему, держать ее на виду, показывать, что государство борется с коррупцией, благодаря этому будет происходить медленное, постепенное образование в этой сфере, молодые люди будут осознавать, что взяточничество в России пресекается на корню, и уровень коррупции постепенно начнет падать.

Если вы подавляете независимую прессу и одновременно провозглашаете курс на чистоту своих рядов, вы обманываете избирателей.

Вторая основа - это прозрачность власти. Власть должна быть открыта, если общество не знает о механизмах принятия решений, это увеличивает уровень коррупции. И третье непереносимое условие - это честная политическая конкуренция на выборах. Если власть уничтожает честную политическую конкуренцию, значит, она опять же подвержена коррупции.

1.3. Определение и содержание антикоррупционной политики предприятия

Антикоррупционная политика предприятия представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной организации. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике рекомендуется закрепить в едином документе, например, с одноименным названием - «Антикоррупционная политика (наименование организации)».

Антикоррупционную политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

Систематическое внедрение в организации антикоррупционных мер связано с определенными расходами, однако в среднесрочной и долгосрочной перспективе может принести организации ряд значимых преимуществ.

В частности, приверженность организации закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствуют укреплению ее репутации среди других компаний и клиентов. При этом репутация организации может до некоторой степени служить защитой от коррупционных посягательств со стороны недобросовестных представителей других компаний и органов государственной власти: последние могут

воздерживаться от предложения или вымогательства незаконного вознаграждения, поскольку будут знать, что такое предложение будет отвергнуто.

Кроме того, реализация мер по противодействию коррупции существенно снижает риски применения в отношении организации мер ответственности за подкуп должностных лиц, в том числе и иностранных. Особо следует отметить, что профилактика коррупции при выборе организаций-контрагентов и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на организацию санкций за недолжные действия посредников и партнеров (28,10).

Отказ организации от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции также способствуют добросовестному поведению ее сотрудников по отношению друг к другу и к самой организации. И наоборот - лояльное отношение организации к незаконному и неэтичному поведению в отношении контрагентов может привести к появлению у сотрудников ощущения, что такое поведение приемлемо и в отношении своего работодателя и коллег.

В разработке и реализации антикоррупционной политики как документа следует выделить следующие этапы (29,14):

- разработка проекта антикоррупционной политики;
- согласование проекта и его утверждение;
- информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике;
- реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер;
- анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

Разработчиком антикоррупционной политики может выступать должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое планируется возложить функции по профилактике и противодействию коррупции. Организациями крупного и среднего бизнеса, располагающими

достаточными финансовыми ресурсами, к разработке и последующей реализации антикоррупционной политики могут привлекаться внешние эксперты.

Помимо лиц, непосредственно ответственных за разработку проекта антикоррупционной политики, рекомендуется активно привлекать к его обсуждению широкий круг работников организации. Для этого необходимо обеспечить информирование работников о возможности участия в подготовке проекта. В частности, проект политики может быть размещен на корпоративном сайте. Также полезно проведение очных обсуждений и консультаций.

Проект антикоррупционной политики, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, рекомендуется согласовать с кадровым и юридическим подразделениями организации, представителями работников, после чего представить руководству организации.

Итоговая версия проекта подлежит утверждению руководством организации. Принятие политики в форме локального нормативного акта обеспечит обязательность ее соблюдения всеми работниками организации, что может быть также обеспечено посредством включения данных требований в трудовые договоры в качестве обязанности работников.

Утвержденная антикоррупционная политика организации доводится до сведения всех работников организации, в том числе посредством оповещения по электронной почте. Рекомендуется организовать ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу в организацию, под роспись. Также следует обеспечить возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, например, разместить его на корпоративном сайте организации. Полезно также предусмотреть «переходный период» с момента принятия антикоррупционной политики и до начала ее действия, в течение которого провести обучение работников организации внедряемым стандартам поведения, правилам и процедурам (29,16).

Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности организации. Исключительно большое значение на этой стадии имеет поддержка антикоррупционных мероприятий и инициатив руководством организации.

Руководитель организации, с одной стороны, должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступать гарантом выполнения в организации антикоррупционных правил и процедур.

Рекомендуется осуществлять регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое возложены функции по предупреждению и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству организации соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

Содержание антикоррупционной политики конкретной организации определяется спецификой этой организации и особенностями условий, в которых она функционирует. Рекомендуется отразить в антикоррупционной политике следующие вопросы (31, 58):

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые в политике понятия и определения;
- основные принципы антикоррупционной деятельности организации;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;

- определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);
- ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;
- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Однако политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых организацией с контрагентами.

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников организации или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

Примерами общих обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть следующие (31,62):

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения. Так, в частности, порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений следует закрепить в локальном нормативном акте организации. В данном документе необходимо предусмотреть каналы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях.

В качестве методического материала при подготовке локального нормативного акта предлагаем использовать Методические рекомендации о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального

служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающие перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений (31,67).

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в организации: 1) руководства организации; 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками; 3) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

В этой связи, как общие, так и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

В антикоррупционную политику организации рекомендуется включить перечень конкретных мероприятий, которые организация планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции.

Набор таких мероприятий может варьироваться и зависит от конкретных потребностей и возможностей организации. Примерный перечень антикоррупционных мероприятий, которые могут быть реализованы в организации, приведен в таблице 1.1.

В качестве составной части или приложения к антикоррупционной политике организация может утвердить план реализации антикоррупционных мероприятий. При составлении такого плана рекомендуется для каждого мероприятия указать сроки его проведения и ответственного исполнителя.

Таблица 1.1

Примерный перечень антикоррупционных мероприятий (32,91)

Направление	Мероприятие
1	2
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов

	и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
	Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском

Продолжение таблицы 1.1

1	2
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
Привлечение экспертов	Периодическое проведение внешнего аудита
	Привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности

	организации и организации антикоррупционных мер
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

Предприятию необходимо определить структурное подразделение или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, исходя из собственных потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть четко определены.

Например, они могут быть установлены (33,425):

- в антикоррупционной политике организации и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

Рекомендуется обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации. При формировании структурного подразделения, ответственного за противодействие коррупции, необходимо уделить пристальное внимание определению штатной численности, достаточной для выполнения возложенных на данное подразделение функций, а также обеспечить его необходимыми техническими ресурсами.

В число обязанностей структурного подразделения или должностного лица, например, может включаться (33,429):

- разработка и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

– проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству организации.

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков (40,130):

– представить деятельность организации в виде отдельных бизнес-процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

– выделить «критические точки» - для каждого бизнес-процесса определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

– характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

– должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

– вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.

Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного бизнес-процесса такие меры могут включать (40,155):

– детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;

– реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;

– введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

– установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

– введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

Выявление конфликта интересов в деятельности организации и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник организации уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

При внедрении в организациях мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время разные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.

Во-первых, соответствующие нормы содержатся в Федеральном законе «О противодействии коррупции», а также в принятых в его развитие статьях ТК РФ. Во-вторых, требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов закреплены в ряде федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, направленных на регулирование отдельных видов деятельности. При этом и понимание конфликта интересов, и механизмы его регулирования в разных видах деятельности могут существенно различаться. В-третьих, нормативные правовые акты, определяющие правовое положение организаций отдельных организационно-правовых форм, хотя обычно и не содержат прямого упоминания конфликта интересов, но зачастую устанавливают чрезвычайно важные, с точки зрения его регулирования, правила совершения сделок с заинтересованностью.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) организации

рекомендуется принять положение о конфликте интересов или включить соответствующий детализированный раздел в действующий в организации кодекс поведения. При этом следует учитывать требования к содержанию кодексов поведения, закрепленные в рассмотренных выше нормативных правовых актах, регулирующих отдельные виды деятельности (40, 160).

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов рекомендуется обратить внимание на включение в него следующих аспектов (40,189):

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Перед организацией, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации. С одной стороны, работники

организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы (42,63):

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру организации. В этих целях организации рекомендуется разработать и принять кодекс этики и служебного поведения работников организации. При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов,

связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. В кодекс следует включить положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и организации в целом.

Кодексы этики и служебного поведения могут значительно различаться между собой по степени жесткости устанавливаемой регламентации. С одной стороны, кодекс может закрепить только основные ценности и принципы, которые организация намерена культивировать в своей деятельности. С другой стороны, кодекс может устанавливать конкретные, обязательные для соблюдения правила поведения. Организации следует разработать кодекс этики и служебного поведения исходя из собственных потребностей, задач и специфики деятельности. Использование типовых решений является нежелательным. Вместе с тем при подготовке своего кодекса организация может использовать кодексы этики и служебного поведения, принятые в данном профессиональном сообществе (45).

Кодекс этики и служебного поведения может закреплять как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Примерами общих ценностей, принципов и правил поведения, которые могут быть закреплены в кодексе, являются (45):

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности бизнеса;

- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

Общие ценности, принципы и правила поведения могут быть раскрыты и детализированы для отдельных сфер (видов) деятельности. Например, в сфере кадровой политики может быть закреплён принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или введён запрет на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу. При этом в кодекс могут быть введены правила реализации определенных процедур, направленных на поддержание декларируемых стандартов, и определения используемой терминологии. Например, при закреплении принципа продвижения на вышестоящую должность только на основе деловых качеств работника может быть установлена процедура обращения работника с жалобой на нарушение этого принципа. При установлении запрета на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу может быть дано точное определение понятия «родственники», то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета. Таким образом, кодекс этики и служебного поведения может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности организации.

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике (45):

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в организации; руководящие работники; иные работники организации. В небольших организациях может возникнуть проблема формирования учебных групп. В этом случае могут быть рекомендованы замена обучения в группах индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими организациями по договоренности.

В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения (45):

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в

реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц организации, ответственных за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах.

Во-первых, организация может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организации, может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в данной организации.

Организации следует принять на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме (29,15):

– оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

– оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Руководству организации и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

ГЛАВА 2. ЭКОНОМИКО-ПРАВОВАЯ ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ КОРРУПЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ЗАО «МЯСНОЙ ДВОР»

2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия

Закрытое акционерное общество (ЗАО) «Мясной двор» представляет собой современное высокотехнологическое предприятие по убою скота, хранению и переработке мяса и мясной продукции.

Юридический адрес предприятия: 309927, Белгородская область, Красногвардейский район, село Хуторцы, улица Ворошилова 2.

Все сырье приобретается на территории Белгородской области. Свиньи у крупных Агрохолдингов, специализирующихся на промышленном откорме, а КРС – у сельхозтоваропроизводителей Белгородчины.

В 2012 г. предприятием была разработана и внедрена система менеджмента качества, получены сертификаты, подтверждающие соответствие международному стандарту качества ISO 9001:2008.

В 2013 г. на предприятии проведены мероприятия по компартиментализации, в результате чего было получено заключение на соответствие IV компартменту (статусу биологической безопасности). На основании полученных документов Федеральной службой по ветеринарному и фитосанитарному надзору (Россельхознадзор РФ) ЗАО «Мясной двор» включено в перечень хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность по содержанию и разведению свиней, а также убою свиней, переработке и хранению продукции свиноводства на территории РФ с присвоением IV компартмента.

Главная цель политики предприятия – обеспечение качества выпускаемой продукции и предлагаемых услуг, отвечающим всем

требованиям потребителей. Данное предприятие является социально ориентированным.

На сегодняшний день площадь ЗАО «Мясной двор» составляет 10,9 га. Площадь производственных помещений – 970 кв.м.

В 2012 г., благодаря новому оборудованию для вакуумной упаковки с термоусадкой, ЗАО «Мясной двор» стал производить продукцию с более продолжительным сроком годности, что очень удобно для хранения в холодильниках крупных сетевых магазинов. Это позволило реализовывать свою продукцию в сетях магазинов «Седьмой континент», «Вестер», «Магнит» и др.

Выпускаемая предприятием продукция состоит из блоков из жилованной говядины замороженных, различных видов полуфабрикатов, деликатесов, копченостей, колбас реализуются как внутри области, та и за её пределами (г. Москва и Московская область, Владимирская, Воронежская, Липецкая, Тверская, Тамбовская, Рязанская области и другие регионы страны).

Благодаря возрастающим объёмам производства, в течение 2012 г. на работу приняты ещё 30 человек, в дальнейшем с расширением объемов производства планируется в дальнейшем увеличение рабочих мест.

Предприятие, как субъект хозяйствования, в процессе функционирования проходит ряд стадий: создание, рост, зрелость, спад, реорганизация (реструктуризация) или санация, банкротство, ликвидация. ЗАО «Мясной двор» в настоящее время находится на стадии зрелости, поскольку с каждым годом оно наращивает объемы произведенной и реализованной продукции, разрабатывает и выпускает новые виды продукции, расширяет сферу сбыта и укрепляет связи с постоянными клиентами и поставщиками. Рентабельность деятельности мясокомбината увеличивается год от года.

Деятельность предприятия характеризуется успешной высокоэффективной работой на основе отработанной технологии и

организации производства, прогрессивных форм и методов управления предприятием, активной маркетинговой деятельности.

Главной целью на данном этапе является систематический сбалансированный рост, формирование индивидуального имиджа, основная задачей – рост по разным направлениям деятельности, завоевание новых рынков сбыта.

В таблице 2.1 приведен SWOT-анализ ЗАО «Мясной двор».

Таблица 2.1

SWOT-анализ ЗАО «Мясной двор»

<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень качества продукции; - известность марки; - высокий уровень брендинга; - сбалансированное соотношение «цена/качество»; - высокая динамичность реагирования на изменение предпочтений покупателей на рынке. 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - зависимость цен от себестоимости продукции; - рост тарифов на мясную продукцию; - неблагоприятная политика государства в отношении импорта мяса.
<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутренние: <ul style="list-style-type: none"> а) продолжение политики социальной защиты работников, выплаты материальной помощи работающим, пенсионерам; б) расширение ассортимента производимой продукции; внешние: <ul style="list-style-type: none"> в) обеспечить конкурентное качество продукции на рынке Белгородской области; г) субсидирование правительством новых и уже выданных инвестиционных кредитов, проектов по первичной переработке скота и птицы. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост цен на используемое в производстве сырье и материалы, а также риск ценового демпинга со стороны конкурентов на продукцию, аналогичную производимой ЗАО «Мясной двор»; - снижение реальных доходов населения и, как результат, снижение количественного потребления мясопродуктов и снижение качественного уровня потребления, т.е. переход населения на более дешевые продукты; - усиление конкурентной борьбы федеральных сетевых структур.

В течение 2014 -2017 гг. в условиях глобального мирового кризиса основные усилия общества планируется направить на удержание завоеванных позиций на Белгородском рынке мясопродуктов, при этом

максимально сохранить долю рынка, финансовую устойчивость и трудовой коллектив.

Организационная структура ЗАО «Мясной двор» представляет собой линейно-функциональную структуру управления, основанную на разделении сфер полномочий и принятии решений по линии подчинения нижестоящих звеньев вышестоящим. Во главе каждого функционального подразделения находится руководитель, отвечающий за работу и регулирование деятельности подотчетного отдела. Во главе структуры стоит генеральный директор, ему подчинены главный бухгалтер, коммерческий директор, технический директор, директор по персоналу. Главный бухгалтер курирует работу учета и отчетности на предприятии отдела бухгалтерии, который в свою очередь делится на несколько подразделений – плановый отдел, материальный отдел и отдел учета и отчетности который является самым большим, и в задачу которого входит начисление и выплата заработной платы, контроль за отчислением налогов и сдачи отчетности). Коммерческий директор руководит службой снабжения (работа с поставщиками), сбыта (оптовые и розничные клиенты и т.д.), складом (т.к. работа отдела снабжения и сбыта неразрывно связана с работой склада), и специалистом по маркетингу, который занимается разработкой и внедрением новых продуктов на рынок, стимулированием рынка сбыта, привлечением потенциальных клиентов и т.д. Технический директор руководит техническим, инженерным и производственным отделом. Директор по персоналу – отделом кадров и архивом: в отдел кадров входит также служба делопроизводства.

В подчинении у генерального директора находится служба экономической безопасности ЗАО «Мясной двор».

Структура службы изображена на рисунке 2.1.

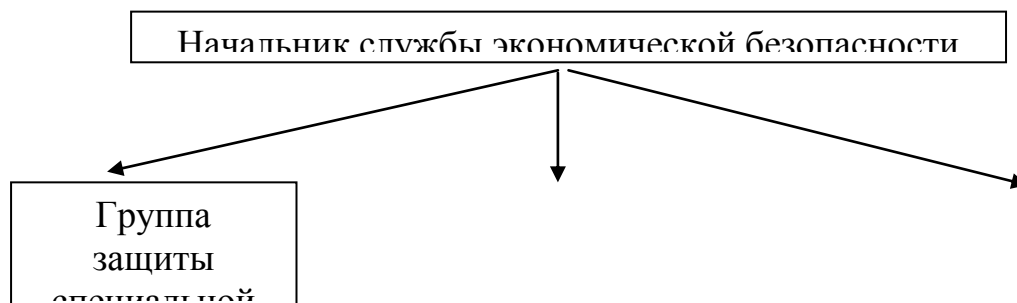




Рис.2.1. Структура службы экономической безопасности предприятия

В рамках комплексного обеспечения экономической безопасности эта служба тесно контактирует в своей работе с бухгалтерией, финансовым отделом, производственным отделом, управления персоналом, сбыта и маркетинга в пределах их компетенции. Помимо этого, данная служба обеспечивает взаимодействие с другими структурными подразделениями фирмы, от деятельности которых в той или иной степени зависит состояние экономической безопасности фирмы.

Данная организационная структура в целом отвечает требованиям предприятия и эффективности производства, но имеется ряд существенных недостатков, требующих доработки:

- длительная процедура принятия решений;
- чрезмерная заинтересованность подразделений в реализации целей и задач своих подразделений;
- относительно застывшая организационная структура, с трудом реагирующая на изменения.

Предприятие, реализует ассортиментные группы продукции на следующих рынках.

1. Потребительский рынок – отдельные лица и домохозяйства, приобретающие нашу продукцию для личного потребления. Рынок промежуточных продавцов – организации, приобретающие товары для последующей перепродажи их с прибылью для себя. В основном для это дилеры частные предприниматели.

2. Рынок государственных учреждений – государственные организации, приобретающие товары либо для последующего их использования, либо для передачи этих товаров тем, кто в них нуждается.

Каждому типу рынка присущи свои специфические черты, которые продавцу необходимо внимательно учесть.

Структура потребителей предприятия представлена на рисунке 2.2.

Основными клиентами розничная торговля.

Розничная торговля – одна из крупнейших сфер деятельности в России. Розничные торговые предприятия можно классифицировать по нескольким признакам:

- на основе предлагаемого ассортимента (специализированные магазины, универмаги, универсамы, магазины товаров повседневного спроса, торговые комплексы);

- на основе относительного внимания к ценам (магазины сниженных цен, склады-магазины);

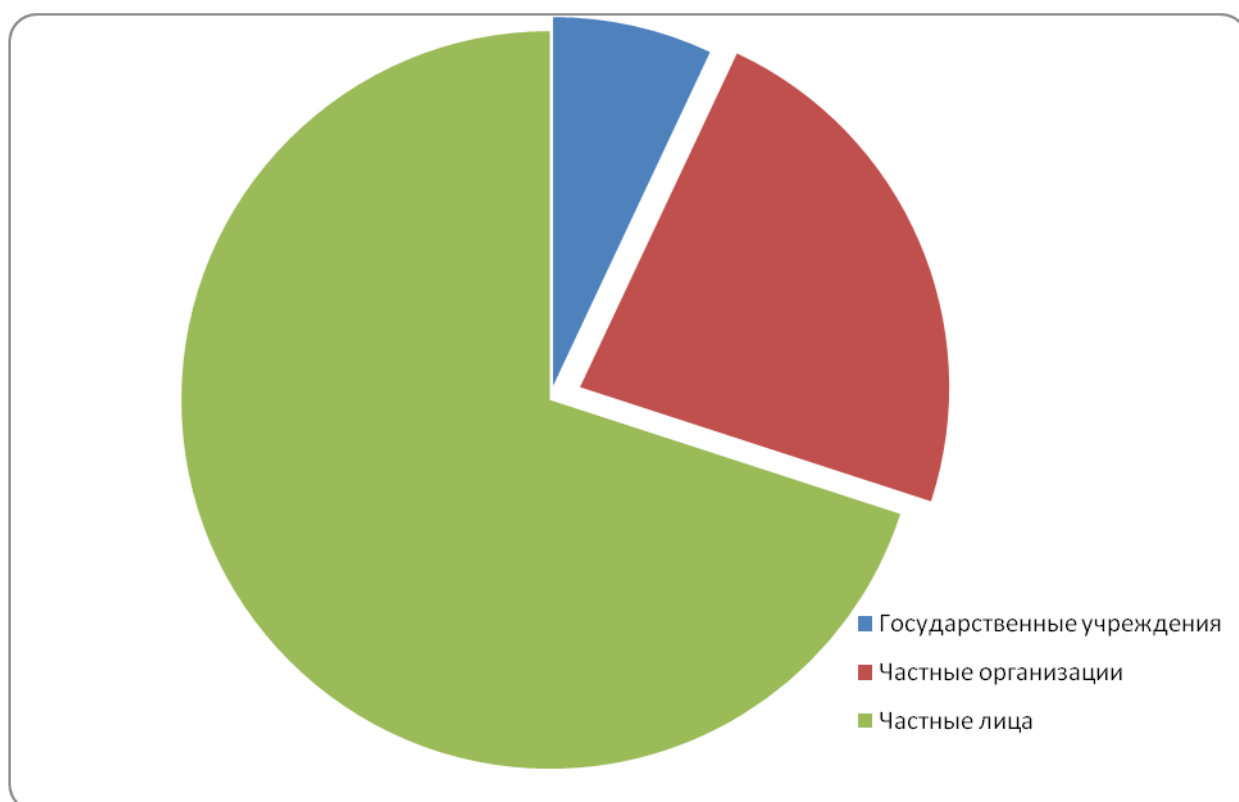


Рис. 2.2. Структура потребителей предприятия

- на основе характера торгового помещения (торговые автоматы);

- на основе принадлежности магазина (корпоративные сети, добровольные сети);

- на основе разновидности концентрации магазинов (центральные деловые районы, районные торговые центры, торговые центры микрорайонов).

Оптовая торговля включает в себя любую деятельность по продаже товаров тем, кто приобретает их с целью перепродажи.

В таблице 2.2 приведены изменения показателей финансово - хозяйственной деятельности в отчетном периоде по сравнению с базовым периодом

Таблица 2.2

Оценка показателей финансово-хозяйственной деятельности

ЗАО «Мясной двор» за 2014-2016г.г

Наименование	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение, +/-		Относительное отклонение, %	
				2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.
Прибыль от продаж, тыс. руб.	7 007	7 747	8 097	740	1 090	10,56	15,56
Чистая прибыль, тыс. руб.	522	2 447	2 230	1925	1 708	368,77	327,20
Чистые активы, тыс. руб.	-9 111	-5 879	-4 745	3232	4 366	35,47	47,92
Оборачиваемость чистых активов, %	-1 457,97	-2 394,61	-4 909,21	-936,64	-3 451,24	-64,24	-236,71
Рентабельность чистых активов, %	-76,91	-131,77	-170,64	-54,86	-93,74	-71,33	-121,88
Собственный капитал, тыс. руб.	1 969	4 199	6 646	2230	4 677	132,55	237,53
Рентабельность собственного капитала, %	26,15	78,26	51,07	52,11	24,92	199,27	95,30

Кредиты и займы, руб.	тыс.	20 688	23 701	17 153	3013	-3 535	14,56	-17,09
-----------------------	------	--------	--------	--------	------	--------	-------	--------

Из приведенных данных в приложениях(бухгалтерских балансов) и таблицы 2.1 видно, что валовая прибыль на 31.12.2014 г. составляла 9 090 тыс. руб.

За анализируемый период она возросла на 2 583,00 тыс. руб., что следует рассматривать как положительный момент и на 31.12.2016 г. составила 11 673 тыс. руб.

Прибыль от продаж на 31.12.2014 г. составляла 7 007 тыс. руб.

За анализируемый период она, также как и валовая прибыль, возросла на 1 090 тыс. руб., и на 31.12.2016 г. прибыль от продаж составила 8 097 тыс. руб. и возросла на 15,56 % за исследуемый период.

Показателем повышения эффективности деятельности предприятия можно назвать более высокий рост выручки по отношению к росту себестоимости, который составил 75,36 % по сравнению с ростом себестоимости (78,81 %).

Отрицательным моментом является наличие убытков по прочим доходам и расходам. На 31.12.2016 г. сальдо по ним установилось на уровне - 3 527 тыс. руб.

К тому же наблюдается отрицательная тенденция – за период с 31.12.2014 г. по 31.12.2016 г. сальдо по прочим доходам и расходам снизилось на -7 689 тыс. руб.

Как видно из таблицы 2.2, чистая прибыль за анализируемый период выросла на 1 708 тыс. руб., и на конец 31.12.2016 г. установилась на уровне 2 230 тыс. руб. (темп прироста составил 327,2%).

Рассматривая динамику показателей финансово-хозяйственной деятельности ЗАО «Мясной двор», особое внимание следует обратить на рентабельность чистых активов и средневзвешенную стоимость капитала.

Для успешного развития деятельности необходимо, чтобы рентабельность чистых активов была выше средневзвешенной стоимости капитала, тогда предприятие способно выплатить не только проценты по кредитам и объявленные дивиденды, но и реинвестировать часть чистой прибыли в производство.

На конец анализируемого периода рентабельность собственного капитала составила 51,07%, что выше показателя средневзвешенной стоимости капитала. Динамику доходов и расходов предприятия можно назвать положительной.

Таким образом, за анализируемый период деятельность предприятия можно назвать стабильной.

2.2 Экономическое исследование влияния коррупции на экономическую безопасность предприятия

Проанализируем показатели, характеризующие экономическую безопасность предприятия. На первом этапе анализа проанализируем структуру агрегированного баланса предприятия, которая представлена в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Структура агрегированного баланса ЗАО «Мясной двор» за 2014-2016г.г

Наименование показателей, тыс. руб.	Годы			Абсолютное отклонение, (+; -)		Относительное отклонение, (%)	
	2014	2015	2016	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.
Внеоборотные активы	11080	12512	12931	1432	1851	12,92	16,71
Оборотные активы	21288	47145	22268	25857	980	121,46	4,6
Запасы и затраты	3247	15194	12452	11947	9205	367,94	283,49
Краткосрочная дебиторская задолженность	15495	29044	9813	13549	-5682	87,44	-36,67
Денежные средства	2546	2907	3	361	-2543	14,18	-99,88

и финансовые вложения							
Собственный капитал	1969	4199	6646	2230	4677	113,26	237,53

Продолжение таблицы 2.3

Долгосрочные пассивы	14950	14944	13082	-6	-1868	-0,04	-12,49
Займы и кредиты	14788	14313	12727	-475	-2061	-3,21	-13,94
Прочие долгосрочные пассивы	162	631	355	469	193	289,51	119,14
Краткосрочные пассивы	15449	40514	15471	25065	22	162,24	0,14
Займы и кредиты	5900	9388	4426	3488	-1474	59,12	-24,98
Кредиторская задолженность	9549	31126	11045	21577	1496	225,96	15,67
Баланс	32368	59657	35199	27289	2831	84,31	8,75

Анализируя актив баланса видно, что общая величина активов предприятия в отчетном периоде, по сравнению с базовым, незначительно увеличилась. В 2016 году по сравнению с 2014 года активы и валюта баланса выросли на 8,75 %, что в абсолютном выражении составило 2 831 тыс. руб. Таким образом, в 2016 году валюта баланса находится на уровне 35 199 тыс. руб. В более значительной степени это произошло за счет увеличения статьи «запасы». За прошедший период рост этой статьи составил 9 205 тыс. руб., и уже на конец анализируемого периода значение статьи достигло 12 452 тыс. руб.

В общей структуре активов внеоборотные активы, величина которых на 31.12.2014 г. составляла 11 080 тыс. руб., возросли на 1 851 тыс. руб. (темп прироста составил 16,71%), и на 31.12.2016 г. их величина составила 12 931 тыс. руб. (37% от общей структуры имущества). Величина оборотных активов, составлявшая на 31.12.2014 г. 21 288 тыс. руб., а также возросла на 980 тыс. руб. (темп прироста составил 4,6%), и на 31.12.2016 г. их величина составила 22 268 тыс. руб. (63% от общей структуры имущества).

Доля основных средств в общей структуре активов на 31.12.2016 г. составила 35%, что говорит о том, что предприятию необходимо большое количество оборудования для производственной деятельности.

Как видно из таблицы 2.3, на конец отчетного периода наибольший удельный вес в структуре совокупных активов приходится на оборотные активы (63,26%), что говорит о достаточно мобильной структуре активов, способствующей ускорению оборачиваемости средств предприятия. К тому же наблюдается положительная тенденция к росту оборотных активов. В структуре внеоборотных активов наибольшее изменение было вызвано увеличением на 1 081 тыс. руб., по сравнению с базовым периодом, статьи «основные средства».

В структуре оборотных активов наибольшее изменение было вызвано увеличением на 9 529 тыс. руб., по сравнению с базовым периодом, статьи «запасы».

Размер дебиторской задолженности за анализируемый период в сумме снизился на 5 682 тыс. руб., что говорит о положительной тенденции и может свидетельствовать об улучшении ситуации с оплатой продукции предприятия и о выборе подходящей политики продаж. Рассматривая дебиторскую задолженность ЗАО «Мясной двор», следует отметить, что предприятие на 31.12.2016 г. имеет пассивное сальдо (кредиторская задолженность больше дебиторской). Таким образом предприятие финансирует свою текущую деятельность за счет кредиторов. Размер дополнительного финансирования составляет 1 232 тыс. руб. В целом динамику изменения актива баланса можно назвать положительной

В части пассивов увеличение валюты баланса в наибольшей степени произошло в основном за счет роста статьи «нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)». За прошедший период рост этой статьи составил 4 677 тыс. руб. (в процентном соотношении ее рост составил 238,74%). Таким образом, на конец анализируемого периода значение статьи установилось на уровне 6 636 тыс. руб. Анализируя изменение резервов предприятия и нераспределенной прибыли можно отметить, что за анализируемый период их общая величина возросла на 4 677 тыс. руб. и составила 6 636 тыс. руб. Изменение нераспределенной прибыли 4 677 тыс. руб. (это в целом можно

назвать положительной тенденцией так как увеличение резервов, фондов и нераспределенной прибыли может говорить о эффективной работе предприятия).

Рассматривая изменение собственного капитала ЗАО «Мясной двор» отметим, что его значение за анализируемый период значительно увеличилось. На 31.12.2016 г. величина собственного капитала предприятия составила 6 646 тыс. руб. (18,88% от общей величины пассивов).

Доля заемных средств в совокупных источниках формирования активов за анализируемый период осталась на прежнем уровне. На 31.12.2016 г. совокупная величина долгосрочных и краткосрочных пассивов составила 28 553 тыс. руб. (81,12% от общей величины пассивов).

В общей структуре пассивов величина собственного капитала, составлявшая на 31.12.2014 г. 1 969 тыс. руб., выросла на 4 677 тыс. руб. (темп прироста составил 237,53%), и на 31.12.2016 г. его величина составила 6 646 тыс. руб. (18,88 % от общей структуры имущества). В наибольшей степени это изменение произошло за счет роста статьи «нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» на 4 677 тыс. руб.

На 31.12.2016 г. в общей структуре задолженности краткосрочные пассивы превышают долгосрочные на 2 389 тыс. руб., что при существующем размере собственного капитала и резервов может негативно сказаться на финансовой устойчивости предприятия.

Долгосрочная кредиторская задолженность, величина которой на 31.12.2014 г. составляла 14 950 тыс. руб., снизилась на 1 868 тыс. руб. (темп уменьшения составил -12,49%), и на 31.12.2016 г. ее величина составила 13 082 тыс. руб. (37,17% от общей структуры имущества). Наибольшее влияние на снижение долгосрочных пассивов оказало уменьшение статьи «заемные средства». За прошедший период снижение значения этой статьи составило -2 061 тыс. руб. (в процентном соотношении – - 13,94%) и уже на конец анализируемого периода значение статьи установилось на уровне 12 727 тыс. руб. Величина краткосрочной кредиторской задолженности, которая

на 31.12.2014 г. составляла 15 449 тыс. руб., напротив, возросла на 22 тыс. руб. (темп прироста составил 0,14%), и на 31.12.2016 г. ее величина составила 15 471 тыс. руб.

Наибольший удельный вес в структуре краткосрочной кредиторской задолженности на 31.12.2016 г. составляет статья «кредиторская задолженность». На конец анализируемого периода величина задолженности по данной статье составляет 11 045 тыс. руб. (доля в общей величине краткосрочной дебиторской задолженности -71%).

Таким образом, изменение за анализируемый период структуры пассивов следует признать в подавляющей части негативным.

Одной из характеристик стабильного положения предприятия служит его финансовая устойчивость. Финансовое положение предприятия считается устойчивым, если оно покрывает собственными средствами не менее 50% финансовых ресурсов, необходимых для осуществления нормальной хозяйственной деятельности, эффективно использует финансовые ресурсы, соблюдает финансовую, кредитную и расчетную дисциплину, иными словами, является платежеспособным. Финансовое положение определяется на основе анализа ликвидности и платежеспособности, а также оценки финансовой устойчивости.

Финансовая устойчивость обусловлена как стабильностью экономической среды, в рамках которой осуществляется деятельность предприятия, так и от результатов его функционирования, его активного и эффективного реагирования на изменения внутренних и внешних факторов.

Финансовая устойчивость— характеристика, свидетельствующая о стабильном превышении доходов над расходами, свободном маневрировании денежными средствами предприятия и эффективном их использовании, бесперебойном процессе производства и реализации продукции. Финансовая устойчивость формируется в процессе всей производственно-хозяйственной деятельности и является главным компонентом общей устойчивости предприятия.

Анализ устойчивости финансового состояния на ту или иную дату позволяет выяснить, насколько правильно предприятие управляло финансовыми ресурсами в течение периода, предшествующего этой дате. Важно, чтобы состояние финансовых ресурсов соответствовало требованиям рынка и отвечало потребностям развития предприятия, поскольку недостаточная финансовая устойчивость может привести к неплатежеспособности предприятия и отсутствию у него средств для развития производства, а избыточная – препятствовать развитию, отягощая затраты предприятия излишними запасами и резервами.

Таким образом, сущность финансовой устойчивости определяется эффективным формированием, распределением и использованием финансовых ресурсов. Анализ показателей финансовой устойчивости за весь рассматриваемый период представлен в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Анализ финансовой устойчивости ЗАО «Мясной двор» за 2014-2016г.г

Наименование показателей	Годы			Абсолютное отклонение, (+; -)		Относительное отклонение (%)	
	2014	2015	2016	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Излишек источников собственных оборотных средств, тыс. руб.	-12 358	-23 507	-18 737	11149	-6 379	90,2	-51,62
Излишек источников собственных средств, тыс. руб.	2 592	-8 563	-5 655	-5971	-8 247	-230,3	-318,17
Излишек общей величины всех источников для формирования запасов и затрат, тыс. руб.	8 492	825	-1 229	-7667	-9 721	-90,28	-114,47
Коэффициент автономии	0,06	0,07	0,19	0,01	0,13	16,66	210,38

Коэффициент отношения заемных и собственных средств	15,44	13,21	4,30	-2,23	-14,44	-11,14	-71,15
---	-------	-------	------	-------	--------	--------	--------

Продолжение таблицы 2.4

1	2	3	4	5	6	7	8
Коэффициент соотношения мобильных и иммобилизованных средств.	1,92	3,77	1,72	1,85	-0,20	96,35	-10,37
Коэффициент отношения собственных и заемных средств	0,06	0,08	0,23	0,02	0,17	33,33	259,35
Коэффициент маневренности	-0,54	-0,43	-0,32	0,11	0,22	20,37	40,84
Коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными средствами	1,80	0,44	0,55	-1,36	-1,25	-20,8	-69,65
Коэффициент имущества производственного назначения	0,44	0,46	0,72	0,02	0,28	4,54	62,92
Коэффициент долгосрочно привлеченных заемных средств	0,88	0,78	0,66	-0,1	-0,22	-11,36	-24,95
Коэффициент краткосрочной задолженности	19,41	16,93	15,50	-2,48	-3,91	-12,77	-20,13
Коэффициент кредиторской задолженности	31,41	56,13	38,68	24,72	7,27	78,7	23,14

Проводя анализ финансовой устойчивости предприятия по абсолютным показателям, основываясь на трехкомплексном показателе финансовой устойчивости, в динамике заметно снижение финансовой устойчивости предприятия.

Как видно из таблицы 2.4 у предприятия не хватает средств для формирования запасов и затрат для осуществления текущей деятельности. На начало анализируемого периода для формирования запасов и затрат у

предприятия хватает нормальных источников финансирования – предприятие использует для их финансирования собственные и долгосрочные заемные средства, а на конец периода у предприятия не хватает средств для финансирования собственных запасов и затрат.

Анализ финансовой устойчивости по относительным показателям, представленный в таблице 2.4, говорит о том, что по сравнению с базовым периодом (31.12.2014 г.) ситуация на ЗАО «Мясной двор» незначительно улучшилась.

Показатель «коэффициент автономии» за анализируемый период увеличился на 0,13 и на 31.12.2016 г. составил 0,19. Это ниже нормативного значения (0,5) при котором заемный капитал может быть компенсирован собственностью предприятия.

Показатель «коэффициент отношения заемных и собственных средств (финансовый рычаг)» за анализируемый период снизился на 11,14 % и на 31.12.2016 г. составил 4,3. Чем больше этот коэффициент превышает 1, тем больше зависимость предприятия от заемных средств. Допустимый уровень часто определяется условиями работы каждого предприятия, в первую очередь, скоростью оборота оборотных средств. Поэтому дополнительно необходимо определить скорость оборота материальных оборотных средств и дебиторской задолженности за анализируемый период. Если дебиторская задолженность оборачивается быстрее оборотных средств, это означает довольно высокую интенсивность поступления на предприятие денежных средств, т.е. в итоге – увеличение собственных средств. Поэтому при высокой оборачиваемости материальных оборотных средств и еще более высокой оборачиваемости дебиторской задолженности коэффициент соотношения собственных и заемных средств может намного превышать 1.

Показатель «коэффициент соотношения мобильных и иммобилизованных средств», за анализируемый период снизился на 0,2 % и на 31.12.2016 г. составил 1,72. Коэффициент определяется как отношение мобильных средств (итог по второму разделу) и долгосрочной дебиторской

задолженности к иммобилизованным средствам (внеоборотными активам, скорректированным на дебиторскую задолженность долгосрочного характера). Нормативное значение специфично для каждой отдельной отрасли, но при прочих равных условиях увеличение коэффициента является положительной тенденцией.

Показатель «коэффициент маневренности» за анализируемый период увеличился на 0,22 % и на 31.12.2016 г. составил -0,32. Это ниже нормативного значения (0,5). Коэффициент маневренности характеризует, какая доля источников собственных средств находится в мобильной форме. Нормативное значение показателя зависит от характера деятельности предприятия: в фондоемких производствах его нормальный уровень должен быть ниже, чем в материалоемких. На конец анализируемого периода ЗАО «Мясной двор» обладает легкой структурой активов. Доля основных средств в валюте баланса менее 40 %. Таким образом, предприятие нельзя причислить к фондоемким производствам.

Показатель «коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными средствами» за анализируемый период снизился на 1,25 % и на 31.12.2016 г. составил 0,55. Это ниже нормативного значения (0,6-0,8). Предприятие испытывает недостаток собственных средств для формирования запасов и затрат, что показал и анализ показателей финансовой устойчивости в абсолютном выражении. Коэффициент равен отношению разности между суммой источников собственных оборотных средств, долгосрочных кредитов и займов и внеоборотных активов к величине запасов и затрат.

Далее проанализируем показатели ликвидности предприятия, которые представлены в таблице 2.5.

Коэффициент абсолютной ликвидности и на начало, и на конец анализируемого периода (31.12.2014 г. - 31.12.2016 г.) находится ниже нормативного значения (0,2), что говорит о том, что предприятие не в полной мере обеспечено средствами для своевременного погашения наиболее

срочных обязательств за счет наиболее ликвидных активов. На начало анализируемого периода – на 31.12.2014 г. значение показателя абсолютной ликвидности составило 0,16. На конец анализируемого периода значение показателя снизилось, составив 0,00, что ниже нормативного значения. Предприятие не сможет восстановить свою платежеспособность, так как показатель меньше единицы.

Таблица 2.5

Анализ показателей ликвидности ЗАО «Мясной двор» за 2014-2016г.г

Наименование показателей	Годы			Абсолютное отклонение (+; -)		Относительное отклонение (%)	
	2014	2015	2016	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,16	0,07	0,001	-0,09	-56,25	-0,159	- 99,37
Коэффициент промежуточной (быстрой) ликвидности	1,17	0,79	0,63	-0,38	-0,53	-32,47	-45,67
Коэффициент текущей ликвидности	1,38	1,16	1,44	-0,22	-15,94	0,06	4,34
Коэффициент покрытия оборотных средств собственными источниками формирования	0,27	0,14	0,31	-0,13	0,03	48,14	11,28

Коэффициент промежуточной (быстрой) ликвидности показывает, какая часть краткосрочной задолженности может быть погашена за счет наиболее ликвидных и быстро реализуемых активов. Нормативное значение показателя - 0,6-0,8, означающее, что текущие обязательства должны покрываться на 60-80% за счет быстрореализуемых активов. На начало анализируемого периода (на 31.12.2014 г.) значение показателя быстрой (промежуточной) ликвидности составило 1,17. На 31.12.2016 г. значение показателя снизилось, что можно рассматривать как отрицательную тенденцию, и составило 0,63.

Коэффициент текущей ликвидности и на начало, и на конец анализируемого периода (31.12.2014 г. - 31.12.2016 г.) находится ниже нормативного значения 2, что говорит о том, что значение коэффициента достаточно низкое и предприятие не в полной мере обеспечено собственными средствами для ведения хозяйственной деятельности и своевременного погашения срочных обязательств.

На начало анализируемого периода – на 31.12.2014 г. значение показателя текущей ликвидности составило 1.38. На конец анализируемого периода значение показателя возросло, и составило 1.44.

Показателями, характеризующими эффективность деятельности предприятий, являются показатели рентабельности (или доходности), представленные в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Анализ показателей рентабельности ЗАО «Мясной двор» за 2014-2016г.г

Наименование показателей	Годы			Абсолютное отклонение (+; -)		Относительное отклонение (%)	
	2014	2015	2016	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.
Общая рентабельность, %	0,78	3,24	1,96	2,46	315,3	1,18	151,28
Рентабельность продаж, %	5,27	5,5	3,48	0,23	-1,80	4,36	-34,10
Рентабельность собственного капитала, %	26,15	78,26	40,57	52,11	24,92	199,27	95,30
Рентабельность акционерного капитала, %	5 148,49	24 134,79	21 997,03	8986,3	16 848,54	368,77	327,25
Рентабельность оборотных активов, %	2,42	5,12	9,88	2,7	7,46	111,57	308,45
Общая	31,44	29,57	36,2	-1,87	4,76		15,15

рентабельность производственных фондов, %						-5,94	
Рентабельность всех активов, %	1,59	4,05	6,25	2,46	4,66	154,71	292,89
Рентабельность основной деятельности, %	6,84	7,61	5,01	0,77	11,4	-1,83	-26,75
Рентабельность производства, %	7,35	8,23	5,28	0,88	11,97	-2,07	-28,16

Рассматривая показатели рентабельности, прежде всего следует отметить, что и на начало, и на конец анализируемого периода частное от деления прибыли до налогообложения и выручки от реализации (показателя общей рентабельности) находится ниже среднеотраслевого значения, установившегося на уровне 10%. На начало периода показатель общей рентабельности на предприятии составлял 0,78%, а на конец периода 1,96% (изменение в абсолютном выражении за период – 1,18%). Это следует рассматривать как отрицательный момент и искать пути повышения эффективности деятельности организации.

Как видно из таблицы 2.6, за анализируемый период значения большинства показателей рентабельности увеличились, что следует скорее рассматривать как положительную тенденцию.

Далее проанализируем показатели оборачиваемости.

Оборачиваемость средств, вложенных в имущество, оценивается следующими основными показателями – скоростью оборота (количество оборотов, которое совершают за анализируемый период капитал предприятия или его составляющие) и период оборота – средний срок, за который совершается один оборот средств. Чем быстрее оборачиваются средства, тем

больше продукции производит и продает организация при той же сумме капитала. Таким образом, основным эффектом ускорения оборачиваемости является увеличение продаж без дополнительного привлечения финансовых ресурсов. Кроме того, так как после завершения оборота капитал возвращается с приращением в виде прибыли, ускорение оборачиваемости приводит к увеличению прибыли.

С другой стороны, чем ниже скорость оборота активов, прежде всего, текущих (оборотных), тем больше потребность в финансировании. Внешнее финансирование является дорогостоящим и имеет определенные ограничительные условия. Собственные источники увеличения капитала ограничены, в первую очередь, возможностью получения необходимой прибыли. Таким образом, управляя оборачиваемостью активов, организация получает возможность в меньшей степени зависеть от внешних источников средств и повысить свою ликвидность.

Анализ показателей деловой активности (в днях) за анализируемый период представлен в таблице 2.7.

Показатели деловой активности характеризуют, во-первых, эффективность использования средств, а во-вторых, имеют высокое значение для определения финансового состояния, поскольку отображают скорость превращения производственных средств и дебиторской задолженности в денежные средства, а также срок погашения кредиторской задолженности.

Показатели деловой активности, представленные в таблице 2.7, показывают, за какое количество дней оборачивается тот либо иной актив или источник формирования имущества организации.

Таблица 2.7

Показатели деловой активности (в днях и оборотах)

Наименование	Годы	Абсолютное отклонение (+; -)	Относительное отклонение (%)
--------------	------	------------------------------	------------------------------

показателей	2014	2015	2016	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.	2015 г. / 2014 г.	2016 г. / 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Отдача активов, дни	88,9 4	119,3	74,3 1	30,36	-36,01	34,13	-40,49
Оборачиваемость оборотных активов, дни	58,4 9	88,71	54,3 8	30,22	51,66	-4,11	-7,02
Коэффициент оборачиваемости запасов, дни	9,58	42,64	20,5 4	33,06	345	10,96	114,4
Коэффициент оборачиваемости текущих активов, дни	58,4 9	88,71	54,3 8	30,22	51,66	-4,11	-7,02
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности, дней	42,5 8	57,74	30,4 4	15,16	-22,75	35,6	-53,44
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности, дни	26,2 4	52,73	33,0 4	26,49	-10,11	100,9	-38,51
Отдача собственного капитала, дни	5,41	8	8,50	2,59	1,34	47,8	24,74

Продолжение таблицы 2.7

1	2	3	4	5	6	7	8
Оборачиваемость материальных запасов, дней	7,80	39,32	19,3 8	31,52	404,1	11,58	148,46
Оборачиваемость дебиторской задолженности, дни	42,5 8	75,30	15,3 7	32,72	-27,20	76,8	-63,89
Затратный цикл, дни	50,3 8	114,6 2	34,7 5	64,24	127,51	-15,63	-31,02
Производственный цикл, дни	26,2 4	80,70	17,3 0	54,46	-8,93	207,54	-34,05
Чистый цикл, дни	24,1 4	33,92	17,4 5	9,78	40,51	-6,69	-27,71

Отдача активов, об.	4,10	3,06	4,91	-1,04	2,79	-25,36	68,01
Оборачиваемость оборотных активов, об.	6,24	4,11	6,71	-2,13	4,46	-34,13	71,42
Коэффициент оборачиваемости запасов и затрат, об.	38,1 1	8,56	17,7 7	-29,55	-77,53	-20,34	-53,37
Коэффициент оборачиваемости текущих активов, об.	6,24	4,11	6,71	-2,13	-34,13	0,47	7,5
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности, об.	8,57	6,32	11,9 9	-2,25	-26,25	3,42	39,9

Как видно из таблицы 2.7 большинство показателей оборачиваемости за анализируемый период снизилось. Снижение периода оборачиваемости говорит о положительной тенденции. Также положительной тенденцией является и то, что при снижении периода оборачиваемости увеличилась и выручка. За период с 31.12.2014 г. по 31.12.2016 г. выручка от реализации увеличилась на 75,36 %.

Продолжительность чистого цикла рассчитывается как разница между кредитным и затратным циклами и показывает, насколько хорошо организовано на предприятии финансирование производственной деятельности.

Продолжительность затратного цикла рассчитывается как суммарная продолжительность оборота текущих активов, за исключением продолжительности оборота денежных средств, и показывает время, необходимое для осуществления производственного процесса.

Таким образом, чем выше значение оборачиваемости затратного цикла (в днях), тем больше средств необходимо предприятию для организации производства.

В свою очередь, продолжительность оборота текущих пассивов является кредитным циклом предприятия. Чем продолжительнее кредитный цикл, тем эффективнее предприятие использует возможность

финансирования текущей деятельности за счет непосредственных участников производственного процесса.

Как видно из таблицы 2.7, за анализируемый период, продолжительность затратного цикла снизилась на 127,5 дн. (31,02%), что при прочих равных условиях может указывать на положительную тенденцию, привлекающую дополнительные средства в производственную деятельность.

Продолжительность производственного цикла за анализируемый период снизилась на 8,93 дн. (34,05%), что вызвано снижением продолжительности затратного цикла.

На начало анализируемого периода чистый цикл оборачиваемости занимал 24,14 дн. За анализируемый период продолжительность чистого цикла сократилась на 40,51 дн. и составила 17,45 дн., что говорит о положительной тенденции, об увеличении кредитов поставщиков и покупателей, позволяющих покрыть потребность в финансировании производственного процесса.

На основании проведенного анализа в целом динамику изменения актива баланса можно назвать положительной.

Таким образом на основании вышепредставленного анализа, можно сделать следующие выводы:

- изменение структуры пассивов за анализируемый период, следует признать в подавляющей части негативным;
- динамики доходов и расходов ЗАО «Мясной двор» можно сказать, что за анализируемый период в целом представляется положительной;
- за анализируемый период значения большинства показателей рентабельности увеличились, что следует скорее рассматривать как положительную тенденцию;
- анализ финансовой устойчивости предприятия в динамике, показывает снижение финансовой устойчивости предприятия;

- на конец периода значение показателя установилось на уровне 0,001 что говорит о неспособности восстановления платежеспособности предприятия;

- на начало анализируемого периода для формирования запасов и затрат у предприятия хватает нормальных источников финансирования - предприятие использует для их финансирования собственные и долгосрочные заемные средства. На конец периода у предприятия не хватает средств для финансирования собственных запасов и затрат;

- на начало анализируемого периода чистый цикл оборачиваемости занимал 24,14 дн. За анализируемый период продолжительность чистого цикла сократилась на 40,51) дн. и составила 17,45 дн., что говорит о положительной тенденции и об увеличении кредитов поставщиков и покупателей, позволяющих покрыть потребность в финансировании производственного процесса;

- за анализируемый период величина чистых активов, составлявшая на 31.12.2014 - 9 111 тыс. руб. возросла на 4 366 тыс. руб. (темп прироста составил 47,92%), и на 31.12.2016 их величина составила -4 745 тыс. руб.

2.3. Правовое исследование влияния коррупции на экономическую безопасность предприятия

Политика противодействия коррупции ЗАО «Мясной двор» отражает приверженность ЗАО «Мясной двор» и его руководства высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации предприятия, а также определяет ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства предприятием, членами его органов управления, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени предприятия.

Цель антикоррупционной политики ЗАО «Мясной двор» – разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер по предупреждению, устранению (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию, формированию антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников предприятия, клиентов, контрагентов, органов управления к коррупционным проявлениям.

Структура антикоррупционной политики предприятия приведена на рисунке 2.3.

Рассматривая отдельные положения антикоррупционной политики, отметим, что предприятие осуществляет реализацию мер по недопущению возникновения конфликта интересов, которые направлены на исключение возможности, в том числе получения лично или через посредника материальной и (или) личной выгоды вследствие наличия у работников ЗАО «Мясной двор», или членов их семей, или лиц, находящихся с ними в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги и т.д.), прав, предоставляющих такую возможность в результате использования ими служебного положения. ЗАО «Мясной двор» признает, что обмен деловыми подарками и представительские расходы, в том числе проявление знаков гостеприимства, являются неотъемлемой частью деятельности предприятия и элементом деловой этики.

Все представительские расходы ЗАО «Мясной двор» осуществляются в соответствии с требованиями применимого законодательства. Сотрудники имеют право получать или предоставлять третьим лицам подарки от имени и/или за счет предприятия, только если они соответствуют требованиям применимого законодательства и принципам настоящей политики, экономически обоснованы, имеют разумную стоимость, соответствуют общепринятым нормам делового этикета и не создают риска деловой репутации предприятия и ее сотрудников.

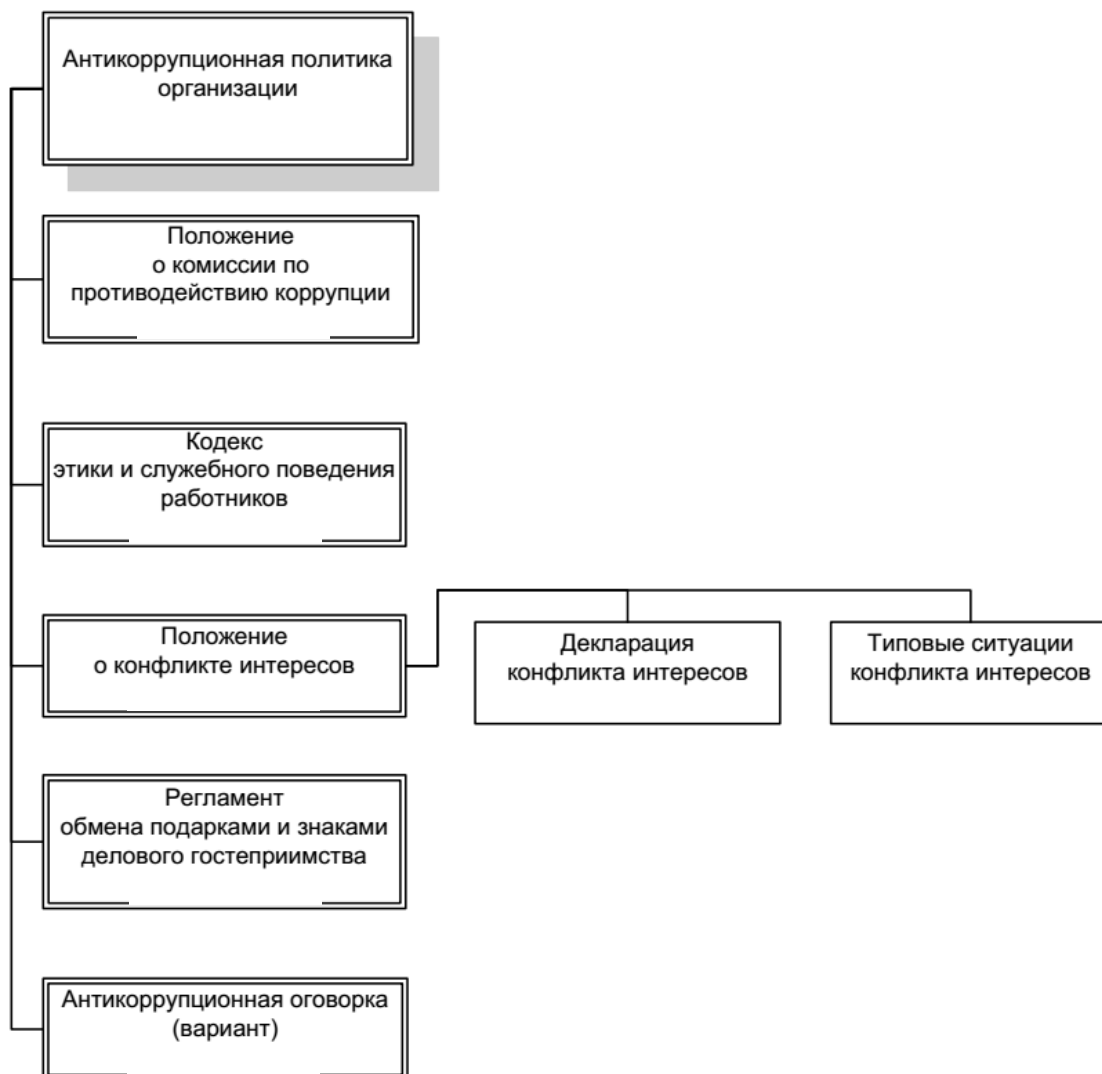


Рис. 2.3. Структура антикоррупционной политики ЗАО «Мясной двор»

Строго запрещено предоставлять подарки, которые могут быть объективно восприняты как попытка оказать влияние на принятие решения с целью получения выгоды лицом, предоставившим подарок. Сотрудникам ЗАО «Мясной двор» строго запрещено дарить подарки в виде наличных или безналичных денежных средств, ценных бумаг, ювелирных украшений, драгоценных металлов, и других предметов роскоши.

В таблице 2.8 приведен анализ проверок по оценке отдельных показателей реализации мероприятий по противодействию коррупции в ЗАО «Мясной двор»

Анализ проверок по оценке отдельных показателей реализации мероприятий по противодействию коррупции в ЗАО «Мясной двор»

Показатель	Количество проверок		
	2013 год	2014 год	2015 год
1	2	3	4
Анализ исполнения установленной для отдельных работников обязанности по представлению сведений о доходах, расходах	14	16	16
Анализ случаев возникновения конфликта интересов, одной из сторон которого являются лица, замещающие должности в ЗАО «Мясной двор»	12	15	18
Анализ исполнения работниками ЗАО «Мясной двор» установленного порядка сообщения о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, о сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении	14	16	18

На рисунке 2.4 произведена динамика отдельных показателей реализации мероприятий по противодействию коррупции в ЗАО «Мясной двор».

Можно сделать вывод, что количество проверок за анализируемый период возросло, так анализ случаев возникновения конфликта интересов, одной из сторон которого являются лица, замещающие должности в ЗАО «Мясной двор» увеличился на 50 %.

Ключевыми принципами антикоррупционной политики предприятия являются:

1. Принцип соответствия антикоррупционной политики ЗАО «Мясной двор» действующему законодательству РФ и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией

международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

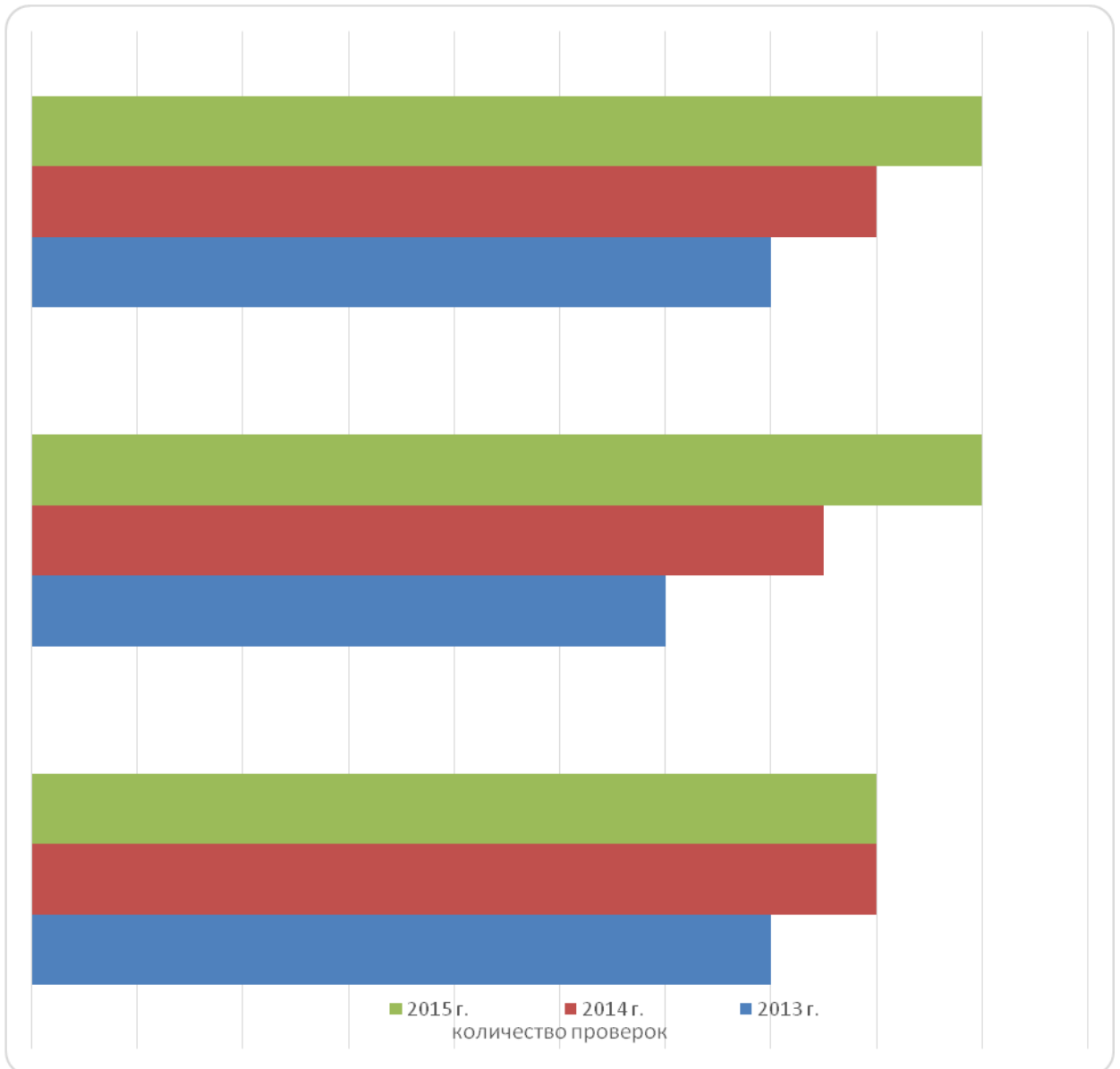


Рис. 2.4. Динамика отдельных показателей реализации мероприятий по противодействию коррупции в ЗАО «Мясной двор»

2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства предприятия в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников предприятия о положениях антикоррупционного

законодательства РФ и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Предприятия, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в деятельности предприятия таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников Предприятия вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости бизнеса. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Предприятия антикоррупционных стандартах ведения бизнеса.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

Для минимизации репутационных, финансовых и операционных рисков, вызванных взаимодействием с неблагонадежными контрагентами, ЗАО «Мясной двор» осуществляет их тщательную проверку. Указанная проверка контрагентов включает, в том числе, анализ информации из

открытых источников о степени соблюдения контрагентом этических принципов ведения бизнеса, о наличии у него собственных антикоррупционных политик и/или процедур, его готовности соблюдать требования настоящей Политики и включать в договоры антикоррупционные положения, а также оказывать взаимное содействие для этичного ведения бизнеса и минимизации коррупционных рисков. Основные положения политики противодействия коррупции ЗАО «Мясной двор» приведены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Основные положения политики противодействия коррупции ЗАО
«Мясной двор»

Мероприятия 1	Характеристика 2
Благотворительная и спонсорская деятельность	Компания не участвует в благотворительных и спонсорских проектах с прямой или косвенной целью оказать воздействие на принятие представителями органов власти или самоуправления, а также иными лицами решений, влияющих на сохранение или расширение деятельности Компании и/или ее дочерних и зависимых компаний, или если подобные проекты могут быть объективно восприняты как попытка оказать такое воздействие.
Участие в политической деятельности	Компания не участвует в финансировании политических партий и общественных объединений, участвующих в политической деятельности, осуществляемой на территории Российской Федерации. Однако Компания может осуществлять финансирование благотворительных и социальных проектов и мероприятий, проводимых ими или органами власти и самоуправления, если такое финансирование соответствует нормам Применимого законодательства,
Взаимодействие контрагентами	Компания осуществляет проверку контрагентов на предмет их благонадежности, для оценки потенциальных рисков коррупции, возникающих при взаимодействии с ними и осуществлении хозяйственных операций, используя при этом риск-ориентированный подход.

Продолжение таблицы 2.9

1	2
Взаимодействие	Компания не осуществляет оплату расходов

представителями власти	представителей органов государственной власти или местного самоуправления, российских или иностранных Представителей власти, а также их родственников и не предоставляет им какие-либо материальные и нематериальные выгоды
Бухгалтерский учет	Компания обеспечивает полный, своевременный и детализированный учет всех финансово- хозяйственных операций, в том числе тех, которые несут повышенный коррупционный риск. Первичная документация, подтверждающая все сделки и операции, хранится в течение 5 лет в соответствии с требованиями законодательства о бухгалтерском учете.
Мониторинг и контроль	Компания обеспечивает проведение на регулярной основе внешнего аудита своей финансовой отчетности.
Коммуникация в случаях нарушений настоящих антикоррупционных требований	В Компании существуют каналы коммуникации, используя которые сотрудники или третьи лица, могут предоставить информацию о совершении коррупционного действия другими сотрудниками, контрагентами или иными третьими лицами, которые взаимодействуют с Компанией - путем информирования своего непосредственного руководителя. Поступившие сообщения, за исключением анонимных, подлежат обязательному рассмотрению.
Защита информаторов и отказ от ответных санкций	Компания не применяет санкции к сотрудникам, которые: - отказались дать взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе, если в результате такого отказа у Компании возникли упущенная выгода и/или не были получены коммерческие и конкурентные преимущества; - сообщили о предполагаемых нарушениях, фактах коррупции, других злоупотреблениях, недостатках в системе внутреннего контроля

При выявлении недостаточно эффективных положений Антикоррупционной политики Компании либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации, компания организует выработку и реализацию плана действий по актуализации антикоррупционной политики Компании. План реализации антикоррупционных мероприятий ЗАО «Мясной двор» представлен в таблице 2.10.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ). Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ установлена обязанность

организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

Таблица 2.10

План реализации антикоррупционных мероприятий в 2017 году

Направление	Мероприятие	Сроки, ответственный исполнитель
1	2	3
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов	До 01.12.2017г., начальник службы безопасности
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки	До 01.01.2017 г. главный специалист по кадрам
	Введение антикоррупционных положений в должностные инструкции работников	До 01.01.2015г. главный специалист по кадрам
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации	Главный специалист по кадрам
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции	Главный специалист по кадрам
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур	Главный специалист по кадрам

Продолжение таблицы 2.10

1	2	3
---	---	---

Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.).	С 01.01.2017 г., начальник службы безопасности
	Введение процедуры Информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов	С 01.01.2017 г., начальник службы безопасности
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур	Постоянно, начальник службы безопасности
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета	Постоянно, начальник службы безопасности
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции	Постоянно, начальник службы безопасности
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции	Ноябрь-декабрь 2017 г., начальник службы безопасности

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к

юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

3.1. Современные подходы к измерению количественных и качественных характеристик коррупции

Распространены два подхода к формированию инструментариев для измерения коррупции (11,44):

- первый – социологический, основанный на анализе коррупционного поведения, при котором применяются социологические опросы и специальные методы анализа ответов респондентов;
- Второй подход, основан на применении индексного метода.

В соответствии с первым подходом, социологическим, полезные индикаторы уровня коррупции могут быть получены с помощью достаточно простых вопросов, ответы на которые требуют простейшей статистической обработки. Первый из таких индикаторов – «охват коррупцией», определяемый как доля респондентов, дающих утвердительный ответ на следующий вопрос: «Приходилось ли вам когда-нибудь сталкиваться с ситуацией, когда вам было ясно, что решение возникшей перед вами проблемы возможно только с помощью неформального воздействия на должностное лицо (взятка, подарок, услуга и т.п.)?». Однако этот индикатор обладает свойством нелокализуемости во времени, что означает получение утвердительного ответа от респондента, который последний раз попадал в коррупционную ситуацию лет тридцать назад или вчера, т.е. суммируются все. В результате одним и тем же значением коррупционного охвата может характеризоваться как среда, в которой коррупция уменьшается, так и среда в которой коррупция растет. Данное обстоятельство говорит об отсутствии идеальных измерителей сложных социальных явлений, их просто не может быть.

Следующий индикатор – «риск коррупции». Он определяется следующим образом: сначала выделяются респонденты, которые контактировали с органами власти, государственными организациями и т.п. Далее среди этих респондентов выясняют, были ли они в такой ситуации, для которой возникла необходимость решить проблему с помощью неформального вознаграждения, подношения, независимо от того, свершился ли факт дачи взятки или нет. Доля утвердительных ответов на вопрос «Как вы считаете, в этой ситуации, о которой вы сейчас вспомнили, возникла необходимость решить вашу проблему с помощью неформального вознаграждения, подношения (взятки) независимо от того, сделали вы это или нет?» называется риском коррупции, другими словами – возможность попасть в коррупционную ситуацию, если происходит контакт с представителями государства. Данный индикатор применяется для оценки коррупционного давления, например со стороны должностных лиц.

Индикатор «Готовность давать взятки» определяется с помощью статистической обработки данных по ответу на вопрос «Случалось ли так, что в некоторой ситуации обстоятельства заставили вас дать взятку, или вы решили не делать этого?». Доля положительных ответов на этот вопрос и есть «Готовность давать взятки». Это не что иное, как условная частота дачи взятки, если человек оказывается в коррупционной ситуации.

Индикатор «Интенсивность коррупции» выясняется с помощью вопроса «Когда последний раз вам приходилось попадать в подобную ситуацию?». Затем производятся вычисления по четырем значениям интенсивности и по четырем вложенным временным интервалам: год, полгода, месяц, десять дней. После этого строится простая линейная регрессия времени на интенсивность, а коэффициент регрессии выступает искомой оценкой интенсивности коррупции, смысл которой: среднее число взяток в год на одного взяткодателя, что и характеризуется термином «интенсивность коррупции».

Индексный метод широко используется мировым сообществом при построении различных индексов коррумпированности стран. В качестве ключевых индексов выделяют следующие (15,146):

- индекс восприятия коррупции (TransparensyInternational);
- барометр мировой коррупции (Transparensy International);
- индекс взяткодателей (Transparensy International);
- индекс региональной коррупции в России (Transparensy International);
- индекс «контроль за коррупцией» (Всемирный банк);
- индекс непрозрачности компании PricewaterhouseCoopers;
- другие показатели.

Индекс восприятия коррупции (ИВК) или (CorruptionPerceptionIndex) ежегодно публикуется международной организацией «TransparensyInternational». Согласно способу вычисления этого индекса, его малым значениям соответствуют коррумпированные страны, а большим значениям – «честные», индекс изменяется в диапазоне от -2,5 (самое плохое качество) до 2,5 (наилучшее качество).

Это составной индекс, основанный на данных различных опросов и исследований, проведенных независимыми организациями среди предпринимателей и местных аналитиков, включая опросы жителей данной страны – как ее граждан, так и иностранцев.

Этот индекс измеряет уровни восприятия коррупции в государственном секторе той или иной страны и является составным индексом, основанным на данных опросов, проведенных среди экспертов и в деловых кругах.

Барометр мировой коррупции – ежегодный выборочный опрос свыше 60000 семей из более чем 60 стран, в котором оценивается восприятие и опыт столкновения с коррупцией. Барометр мировой коррупции является всемирным опросом общественного мнения о восприятии и опыте столкновения с коррупцией, в отличие от индекса восприятия коррупции, сфокусированного на мнении экспертов. Кроме того, целью составления

индекса восприятия коррупции является оценка уровня коррупции в мире, а Барометр измеряет отношение человека (его оценку) к уровню коррупции.

Индекс взяточдателей (ИВ) является дополнением к индексу восприятия коррупции, представляет собой рейтинг ведущих стран-экспортеров, составленный на основе склонности фирм этих стран к даче взяток за границей. В отличие от индекса восприятия коррупции индекс взяточничества составляется на основе опроса бизнес-экспертов и направлен на оценку степени необходимости дачи взяток за границей. В отличие от индекса восприятия коррупции индекс взяточничества составляется на основе опроса бизнес-экспертов и направлен на оценку степени необходимости дачи взятки для обеспечения коммерческой деятельности компаний стран респондентов, осуществляющих бизнес за рубежом.

Показатели ИВ, во-первых, определяют вероятность подкупа государственных чиновников фирмами, работающими в этих секторах промышленности. Чем выше оценка, тем ниже склонность компаний, работающих в данном секторе, к подкупу государственных чиновников; во-вторых, определяют вероятность «захвата государства» или оказания ненадлежащего влияния на политический процесс компаниями, работающими в этих секторах промышленности. Чем выше оценка, тем ниже склонность компаний, работающих в данном секторе, к подкупу государственных чиновников; во-вторых, определяют вероятность «захвата государства» или оказания ненадлежащего влияния на политический процесс компаниями, работающими в этих секторах промышленности. Чем выше оценка, тем ниже склонность компаний, работающих в данном секторе, к использованию пожертвований политикам или политическим партиям для достижения ненадлежащего влияния на политический процесс, законы или положения.

Индекс региональной коррупции в России дает общее представление об уровне коррупции (ее восприятия и практики) и общественного доверия в 40 регионах РФ. Индекс коррупции строится на основании социологического

исследования, которым охватываются около 6000 граждан и 1900 предпринимателей, представляющих малый и средний бизнес, в 40 субъектах РФ. Помимо оценки уровня коррупции в исследовании измеряется также доверие к власти как величина, связанная с коррупцией, оказывающая влияние на ее оценку(14,23).

Индекс «Контроль за коррупцией» входит в интегральный показатель государственного управления (GRICS), предложенный в 2004 г. Всемирным банком для Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации. Показатель государственного управления (GRICS) отражает комбинацию ответов на вопросы о качестве государственного управления и строится на основе нескольких сотен переменных, взятых из 25 различных источников 18 организаций. Он состоит из шести индексов, отражающих шесть параметров государственного управления, среди которых:

- право голоса и подотчетность;
- политическая стабильность и отсутствие насилия;
- эффективность правительства;
- качество законодательства;
- верховенство закона, среди которых индекс контроля за коррупцией, определяющий восприятие коррупции в обществе.

Главный недостаток этого способа оценки, по мнению экспертов, состоит в том, что он разработан для межстрановой оценки путем сопоставления разных стран друг с другом, а не для отслеживания динамики изменений в какой-либо одной стране.

Вторая проблема состоит, в том, что он опирается исключительно на субъективные индикаторы, что повышает риск смещения рейтинговых оценок. Так, зачастую страны с высоким уровнем экономического развития воспринимаются как страны с более и качественными системами государственного управления, что приводит к смещенности оценок.

Индекс непрозрачности компаний PricewaterhouseCoopers (PwC) учитывает пять факторов, присущих экономике и политике изучаемой

страны и определяющих ее инвестиционный климат и стоимость капитала в ней:

- коррупция;
- правовая защита бизнеса;
- макроэкономическая политика;
- корпоративная отчетность;
- государственное регулирование.

Индекс показывает, насколько непрозрачность госсектора оказывает существенное негативное влияние на степень привлечения прямых иностранных инвестиций и является крупным дополнительным «налогом» на организации. Анализ методик по измерению количественных и качественных характеристик коррупции показал, что в большинстве своем они опираются на анализ данных социологических опросов и используются специальные методы обработки ответов респондентов. Мировым сообществом очень широко используется индексный метод, с помощью которого вычисляются показатели коррумпированности различных стран. Однако все многообразие и разносторонность этих индексов не дают представление о динамике тех причин, по которым люди склонны осуществлять коррупционное поведение. Перечисленные в данном параграфе индексы являются оценочными и чаще всего используются для построения различных рейтингов среди стран мира.

3.2. Направления предотвращения коррупционных проявлений на предприятии

Коррупция – это сложный самоорганизующийся системный процесс и поэтому нейтрализовать его может только более эффективно организованная система. Невозможно волевыми действиями прекратить этот самоорганизующийся системный процесс, необходимо понять сущность данного явления, причинно- следственные связи (28,9).

Склонность к коррупции определяется как личностная предрасположенность персонала к выбору коррупционного поведения в ситуации коррупционного давления. Коррупционное давление определяется как совокупность социальных и психологических факторов воздействия на должностное лицо, приводящих к ситуации выбора между злоупотреблением властными полномочиями для получения личной выгоды или отказу от него. Для изучения влияющих на формирование и развитие коррупции факторов, ее последствий для определенной личности, организации, общества и государства исследователи методологически верно применяют, как правило, следующие подходы (или соответственно уровни) (32,92):

- индивидуально-личностный, позволяющий выявить личностные и (или) индивидуальные предпосылки коррупционной деятельности конкретного субъекта – корруптера, коррумпитора, коррупционера и пр.;

- организационно-групповой, раскрывающий специфику коррупции в учреждениях, объединениях, сообществах, фирмах, предприятиях, госструктурах и влияние этих особенностей на коррупцию в конкретной организации;

- общественно-государственный, предполагающий изучение факторов коррупции как социального явления на уровне общества и государства в целом. Ряд других авторов разделяют факторы возникновения и развития коррупции в организации на две группы:

- формальные факторы включают в себя несовершенство кадровой политики, системы подбора и расстановки кадров, продвижения по службе; наличие условий и возможности принятия решения в целях получения личной выгоды; низкую ответственность должностных лиц при исполнении их функциональных обязанностей;

- неформальные факторы охватывают такие категории, как некомпетентность руководителя, которая проявляется в неприемлемом типе, методе и стиле руководства; наличие конфликтных ситуаций и коррупционной субкультуры, поощряющей отклоняющееся поведение

группы лиц и поддерживающей коррупционные действия отдельных сотрудников.

Следовательно, можно предположить, что с помощью совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала можно снизить уровень коррупции в организационной среде предприятия и тем самым повысить его экономическую безопасность. Для этого разрабатывается методика, позволяющая выявить склонность персонала к коррупционному поведению. В рамках данной методики формируется анкета с различными блоками вопросов (40,223).

Рассмотрим более детально каждый из блоков.

Блок 1. Вопросы этого блока используются для характеристики и сбора сведений о социально-демографических характеристиках персонала с целью формирования группировок в результате обобщения данных анкетирования:

- по полу;
- возрасту;
- стажу работы в организации;
- стажу работы в отрасли;
- занимаемой должности; уровню образования.

Блок 2. Вопросы этого блока направлены на оценку степени информированности и осведомленности респондентов о коррупционных ситуациях, возникающих во внешней среде предприятия.

Блок 3. Вопросы данного блока направлены на получение индикатора «охват коррупцией», определяемый как доля респондентов, дающих утвердительный ответ на этот вопрос. Необходимо учитывать при обработке и анализе результатов тот факт, что этот индикатор обладает свойством нелокализуемости во времени, что означает получение утвердительного ответа от респондента, который последний раз попадал в коррупционную ситуацию лет тридцать назад или вчера, т.е. суммируются все. В результате одним и тем же значением коррупционного охвата может характеризоваться

как среда, в которой коррупция уменьшается, так и среда в которой коррупция растет.

Блок 4. В данном блоке вопросы направлены на получение индикатора «риск коррупции». Он определяется следующим образом: сначала выделяются респонденты, которые контактировали с органами власти, государственными организациями и т.п. Далее среди этих респондентов выясняют, были ли они в такой ситуации, для которой возникла необходимость решить проблему с помощью неформального вознаграждения, подношения, независимо от того свершился ли факт дачи взятки или нет. Доля утвердительных ответов называется риском коррупции, другими словами – возможность попасть в коррупционную ситуацию, если происходит контакт с представителями государства. Данный индикатор применяется также для оценки коррупционного давления, например со стороны должностных лиц.

Блок 5. Вопросы в этом блоке направлены на получение индикатора «Готовность давать взятки», который определяется с помощью статистической обработки данных по ответу на вопрос. Доля положительных ответов на этот вопрос и есть «Готовность давать взятки». Это не что иное, как условная частота дачи взятки, если человек оказывается в коррупционной ситуации.

Блок 6. Вопросы этого блока направлены на получение индикатора «Интенсивность коррупции». Как было отмечено ранее, производятся вычисления по четырем значениям интенсивности и по четырем вложенным временным интервалам: год, полгода, месяц, десять дней. После этого строится простая линейная регрессия времени на интенсивность, а коэффициент регрессии выступает искомой оценкой интенсивности коррупции, смысл которой: среднее число взяток в год на одного взяткодателя, что и характеризуется термином «интенсивность коррупции».

Блок 7 выявляет мотивационные установки персонала. Перечислены позиции, которые являются группами факторов по Ф. Герцбергу и А.

Маслоу. Важный пункт, который необходимо отметить – это то, что можно избежать неудовлетворенности путем улучшения рабочей обстановки. Также возможно снизить неудовлетворенность, сформировав надлежащую политику, обеспечив людям хорошую оплату труда и приемлемые условия работы. Но в каком бы объеме не улучшались эти факторы, они не будут мотивировать человека к лучшей работе, за исключением очень короткого периода. Согласно Герцбергу, в этой ситуации не удастся поднять качество работы, но можно снизить степень неудовлетворенности. Рост уровня заданий и, в частности, уровня ответственности, приведет к повышению отдачи. Задачи необходимо изменять так, чтобы они позволяли удовлетворить потребность в росте. Герцберг дает четкое определение процедуры для увеличения степени удовлетворения от работы путем изменения работы в таком направлении, чтобы она позволяла удовлетворять потребность в индивидуальном росте (3,305).

Блок 8. Вопросы этого блока направлены на выявление уровня потенциальной текучести персонала. Нестабильность коллектива является следствием наличия латентной (скрытой) мотивации референтных групп и плохого социально-психологического климата в коллективе. По данному вопросу вычисляется коэффициент потенциальной текучести ($K_{пт}$). Чем выше коэффициент потенциальной текучести, тем больше вероятность того, что внутри коллектива наблюдается плохой социально-психологический климат и как следствие наличие скрытой латентной мотивации, что свидетельствует о возможности появления оппортунистического поведения персонала. Коэффициент потенциальной текучести ($K_{пт}$) вычисляется следующим образом:

$$K_{пт} = \frac{N_y + 0,5 N_{ц}}{N_{опр}} \quad (3.1)$$

где N_y – общее число ответивших работников, которые намерены в ближайшие 1 – 3 года уволиться с места работы;

N_n – общее число опрошенных, которые не определились в своем выборе.

Далее определение степени стабильности осуществляется в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Определение степени стабильности

Характеристика показателя	Границы определения
Высокостабильный	До 0,2
Умеренно стабильный	0,2 – 0,31
Умеренно нестабильный	0,31 – 0,42
Нестабильный	более 0,42

Блок 9. Его вопросы направлены на выявление частоты конфликтных ситуаций как следствия плохого социально-психологического климата в организации. Чем чаще конфликты, тем более организационная среда подвержена возникновению коррупционного поведения персонала.

Блок 10. Вопросы этого блока направлены на характеристику компетентности руководителя при принятии решений. В нормальных условиях управленческое решение должно соответствовать следующим параметрам: быть своевременным, точным, информационно-обеспеченным, непротиворечивым, реалистичным, рациональным, перспективным. В условиях коррупционных отношений эти характеристики управленческих решений представляются иначе. Вариантов несколько:

- руководитель сознательно принимает решение, направленное на реализацию коррупционных действий;
- руководитель принимает подобное решение под давлением внешних сил;
- руководитель принимает грамотное решение, однако реализацию его передает некомпетентным исполнителям;
- руководитель проявляет некомпетентность в принятии, разработке и реализации управленческого решения. Чем ниже эффективность управления

(компетентность руководителя), тем больше вероятность того, что возникнут коррупционные отношения.

Блок 11. В постановке вопросов этого блока исследуются факторы, порождающие оппортунистическое поведение персонала. При этом учитывается такой подход к поведению работников предприятия, как нематериальное поощрение. Степень послеконтрактного оппортунизма работников резко снижается при увеличении числа форм нематериального поощрения. Также резко уменьшаются масштабы отлынивания работников от работы.

Кроме того, рассматривается существующая на предприятии система штрафов и наказаний. Она действенна, прежде всего, для такой формы оппортунизма, как использование служебного положения. «Прозрачная» система наказания также уменьшает масштабы распространения и других форм послеконтрактного оппортунизма работников, таких как отлынивание и небрежность (39,47).

Важным является также изучение степени соотношения рутинной и творческой составляющей в работе. Анализ соотношения рутинной и творческой составляющих трудовой деятельности показывает, что легче контролировать и предотвращать оппортунистическое поведение человека, занимающегося репродуктивным трудом, который сводится к повторяющимся, рутинным действиям, нежели того, кто занимается трудом творческим из-за особого характера последнего.

Масштабы оппортунизма агентов возрастают при повышении доли креативного труда в общем объеме труда работников: естественно, творческую деятельность сложнее контролировать и наказывать/поощрять. Если такой фактор, как «Нематериальное поощрение» относится к категории конфликтных или сверхконфликтных, то это будет свидетельствовать о том, что вероятно возникновение такой формы оппортунизма, как «отлынивание» от работы.

Если фактор «Нематериальное поощрение» относится к категории нейтральных или компенсирующих, то это свидетельство того, что нематериальное поощрение способно оказывать на коллектив стабилизирующее действие и снижать вероятность возникновения «отлынивания» от работы. Если такой фактор, как «Система штрафов и наказаний» (речь идет о справедливости или несправедливости) относится к категории конфликтных или сверхконфликтных, то это будет свидетельствовать о том, что вероятно возникновение таких форм оппортунизма, как «использование служебного положения», «небрежность», «отлынивание». Если фактор «Система штрафов и наказаний» относится к категории нейтральных или компенсирующих, то это свидетельство того, что система штрафов и наказаний способна уменьшить распространение или предотвратить появление таких форм оппортунизма, как «использование служебного положения», «небрежность», «отлынивание».

Блок 12. Обработка результатов ответов на вопросы данного блока ведется в следующей последовательности: Сначала определяется коэффициент удовлетворенности ($K_{уд}$) каждым организационным фактором вычисляется по следующей формуле:

$$K_{уд} = \frac{(2XN_1 + N_2)}{2X(N_1 + N_2 + N_3)} \quad (3.2)$$

где N_1 – количество ответивших «удовлетворительно» по данному фактору; N_2 – количество ответивших «не совсем удовлетворительно»;

N_3 – количество ответивших «неудовлетворительно» по данному фактору.

Далее осуществляется расчет коэффициента значимости:

$$K_{зн} = \frac{(2X n_1 + n_2)}{2X(n_1 + n_2 + n_3)} \quad (3.3)$$

где n_1 – количество ответивших «очень важно» по данному фактору; n_2 – количество ответивших «имеет некоторое значение»;

n_3 – количество ответивших «не имеет значения».

Организационные факторы работы персонала по соотношению показателей их удовлетворенности и значимости (уровню конфликтности) подразделяются на четыре группы (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Классификация групп организационных факторов по соотношению показателей удовлетворенности и значимости (34,202)

Коэффициенты группы организационных факторов работы персонала	Коэффициент удовлетворенности	Коэффициент значимости
1-я группа – сверхконфликтные	0 – 0,34	0,67 – 1
2-я группа – конфликтные	0,35 – 0,66	0,67 – 1
3-я группа – нейтральные	0,67 – 1	0,67 – 1
4-я группа – компенсирующие	0,67 – 1	0,34 – 0,66

К группе конфликтных относятся те факторы, у которых числовой показатель удовлетворенности ниже показателя значимости. Эти факторы являются вероятными причинами неудовлетворенности работой и потенциальной текучести кадров.

К сверхконфликтным факторам относятся те организационные факторы, у которых числовой показатель удовлетворенности минимальный, а показатель значимости максимальный. Эти организационные факторы требуют незамедлительного принятия решения с целью предотвращения дестабилизации нормального хода коммуникационных процессов внутри организации. К компенсирующим относятся факторы, удовлетворенность которыми выше их значимости. Эти факторы могут оказывать на коммуникационные процессы стабилизирующее действие. Нейтральные – это все факторы, имеющие невысокую значимость при условии, что ее коэффициент не превышает существенно коэффициент удовлетворенности по соответствующему фактору.

Таким образом, особенностью данной методики является то, что она выявляет специфику конкретных организационных условий и способствует раскрытию понимания сущности мотивов поведения персонала при установленной системе стимулирования, открывает возможности для объяснения причин возникновения различных форм коррупционного поведения персонала и снижения тем самым экономической безопасности предприятия в целом.

Целью разработки нового механизма реализации антикоррупционной политики на предприятии является комплексная оценка системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников предприятия для предотвращения коррупционных проявлений и повышения тем самым экономической безопасности предприятия в целом. Это осуществляется путем сопоставления и анализа элементов этой системы с социально значимыми нормативами, отражающими гарантии нормального развития и воспроизводства работников в условиях динамично изменяющейся внешней среды.

На этапе диагностики необходимо провести анализ существующей системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, выявляя ее проблемные области и слабые стороны. Общепринято, что минимальный размер оплаты труда устанавливается на федеральном уровне с учетом величины прожиточного минимума. Прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины (минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности), а также обязательные платежи и взносы. Прожиточный минимум принят с учетом коэффициента семейности, равного 2,9. Данный коэффициент принят для расчетов в методических рекомендациях по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ (10,44).

Минимальный потребительский бюджет – расчетная величина, характеризующая стоимостную оценку минимальных благ и услуг потребительского бюджета более высокого уровня по сравнению с прожиточным минимумом и обеспечивающая нормальное воспроизводство рабочей силы для работающих и жизнедеятельность для нетрудоспособных. Стоимостная величина минимального потребительского бюджета определяется в расчете на месяц с учетом индекса потребительских цен.

Прожиточный минимум может служить ориентиром лишь для минимального размера оплаты труда. Нижней планкой с учетом воспроизводства рабочей силы должен стать минимальный потребительский бюджет как ориентир для повышения заработной платы.

В целях формирования антикоррупционной организационной среды на предприятии необходимо использование экономических законов и на системное сочетание таких наук, как микроэкономика, макроэкономика, социология, экономика труда, психология, синергетика. Каждой науке соответствуют свои показатели. Это будет способствовать выявлению нормативов, необходимых для нормального развития и воспроизводства рабочей силы, интенсификации внутренних способностей и возможностей работников предприятий в целях повышения производительности труда и снижения склонности персонала к оппортунистическому поведению. Методический подход к формированию системы мотивации по противодействию коррупции на предприятии, наглядно представлен на рис. 3.1.

Рассмотрим основные составляющие данного подхода к формированию механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в целях противодействия коррупции на предприятии:

- социальная способность реализации в коллективе (расширенное воспроизводство) оценивается через коэффициент силы социального

действия. Коэффициент силы социального действия второго уровня указывает на способность работника содержать семью;

- способность к реализации инноваций (творчество) (психология) определяется коэффициентом силы творческой реализации. Для оценки результатов деятельности мотивированных и наделенных полномочиями работников существует несколько способов. Наиболее широко применяемый – анализ числа предложений на одного сотрудника. Данный показатель побуждает всех работников участвовать в постоянном процессе совершенствования деятельности предприятия;

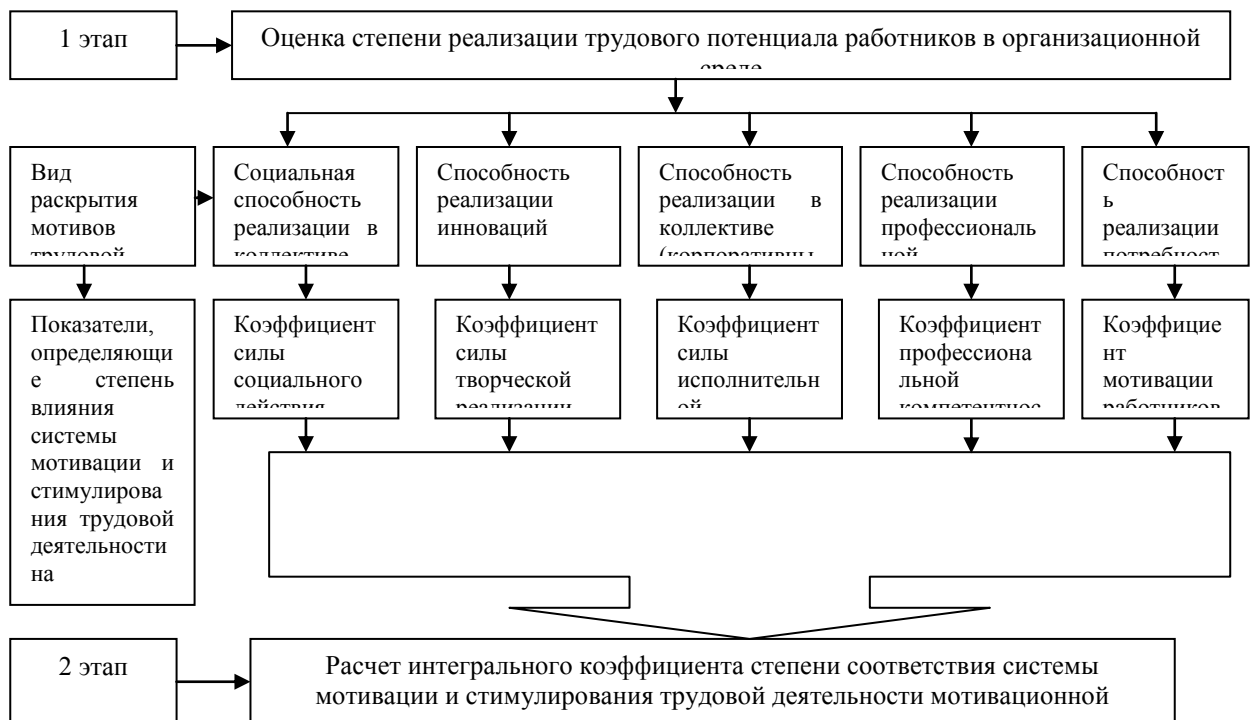


Рис. 3.1. Методический подход к формированию механизма мотивации трудовой деятельности персонала в целях противодействия коррупции на предприятии

- способность реализации в коллективе (корпоративный показатель) определяется на основе коэффициента силы исполнительной деятельности;

- способность реализации профессиональной компетентности. Такая оценка позволяет прогнозировать изменения в сложности труда, а также совместить личностные характеристики работников с характеристиками их профессий и тем самым способствовать достижению целей подбора и расстановки персонала с учетом его склонностей и способностей и мотивационной структуры. Концепция компетентностного подхода заключается в необходимости осуществления перехода от формирования кадрового состава исключительно на основании формальных и обобщенных квалификационных требований (к уровню образования, стажу или опыту работы по специальности). Компетентностный подход предполагает выявление наличия у работников способностей к решению стратегических и тактических целей предприятия на основе знаний, умений, навыков, опыта, других личностно-профессиональных качеств, а также мотивации и ценностной ориентации. Модели компетентности, например, становятся основным инструментом организации работы с кадрами в Минэкономразвития России. При этом модели компетентностей используются как в отношении граждан (при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы и на включение в кадровый резерв), так и в отношении государственных служащих (при проведении аттестаций, а также конкурсов на замещение высших должностей государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв в порядке должностного роста);

- способность реализации потребностей в развитии. Позволяет учесть затраты работников предприятия по следующим параметрам: затраты на питание; затраты на непродовольственные товары, услуги, накопления на замену обветшавшего оборудования (теперь об этом каждый должен заботиться сам); дополнительные затраты на образование и медицинское обслуживание в связи с коммерциализацией этих отраслей жизнеобеспечения.

Как было отмечено выше формирование механизма мотивации трудовой деятельности персонала в целях противодействия коррупции на предприятии опирается на использование экономических законов и на системное сочетание таких наук, как микроэкономика, социология, психология, синергетика, экономика труда. При этом учитывается насколько существующая система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия может обеспечить удовлетворение потребностей работников для сохранения здоровья, поддержания жизнедеятельности, позволить выплачивать обязательные платежи и взносы, возможность содержать семью, оплачивать услуги образования, медицины, ЖКХ. Эти потребности согласно классическим теориям мотивации являются базовыми и призваны способствовать укреплению жизненных позиций, оптимальному удовлетворению духовных и материальных потребностей человека, что будет препятствовать развитию коррупции в организации и повышать степень заинтересованности работников в конечных результатах своей деятельности и тем самым увеличивать уровень производительности труда на предприятии и повышать его экономическую безопасность.

Повышение действенности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия является предметом действия организационно-экономического механизма, под которым понимается средство реализации внешней и внутренней мотиваций в организационной среде. Эффективность действия внешней мотивации на преобразование и формирование внутренней мотивации персонала характеризует регулятивные возможности организационно-экономического механизма. Эти возможности ограничиваются с одной стороны насыщенностью и полезностью стимулов для работников, с другой – уровнем компетентности работников. На рис. 3.2 представлен предлагаемый организационно-экономический механизм мотивации персонала в целях реализации антикоррупционной политики на предприятии и повышения тем самым его экономической безопасности.

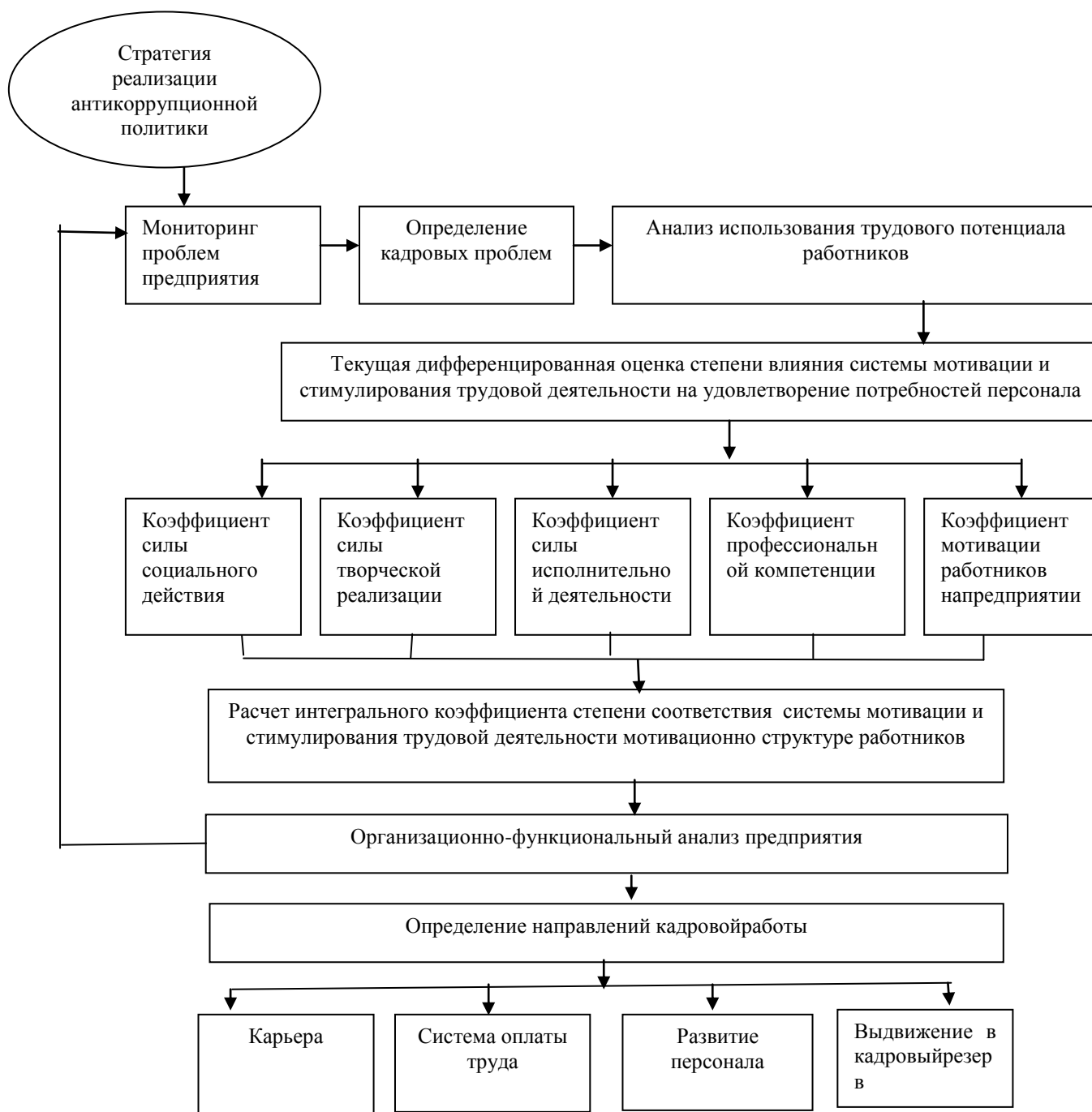


Рис. 3.2. Организационно-экономический механизм мотивации персонала в целях реализации антикоррупционной политики на предприятии

Цель организационно-экономического механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала – формирование ресурсного обеспечения (финансового, нормативно-правового, кадрового,

информационного), организация деятельности по планированию и реализации комплекса необходимых мер, направленных на повышение производительности труда, увеличения эффективности деятельности предприятия и повышения его экономической безопасности.

Под обеспечением механизма понимаются комплекс мер и средств, создание условий для поддержания стабильного функционирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. Меры и средства по обеспечению механизма предполагают следующее.

1. Финансовое обеспечение – представляет собой нормативно установленные источники формирования, пути прохождения, способы использования и контроля над использованием финансовых ресурсов.
2. Нормативно-правовое обеспечение – регламентирует необходимые правовые условия достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, устанавливает формы материального и нематериального поощрения.
3. Кадровое обеспечение – с одной стороны, включает в себя службы управления персоналом организации, реализующие функционирование механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала (планирование, организация, координация, контроль), с другой – сам персонал организации, выступающий объектом управления механизма.
4. Информационное обеспечение – упорядочение коммуникаций всех участников процесса деятельности, документальное закрепление тех или иных положений в единой системе правовых, технологических, экономических и других норм и зависимостей. Управление компонентами обеспечения организационно-экономического механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала определяет целостность, устойчивость, адаптивность, упорядочение и стабильное функционирование механизма в целом. Содержание организационно-экономического механизма мотивации труда раскрывается через следующие выполняемые функции: целеполагание – разработка концепции развития трудового потенциала: формирование долгосрочной стратегии, постановка

целей, прогнозирование результатов; планирование – определение необходимых ресурсов (финансовых, нормативно-правовых, кадровых, технических, информационных); выбор оцениваемых показателей; составление индивидуальных планов работников карьеры, обучения и т.д.; организация – процессреализации планов развития персонала; обеспечение соответствующими ресурсами; координация – упорядочение технологий взаимодействия субъектов и объектов управления; информационно-коммуникационное обеспечение процесса; мотивация – согласование целей организации и интересов работников; выявление актуальных потребностей персонала; определение форм и методов стимулирования и факторов мотивации и демотивации; контроль – применение критериев оценки результативности труда; процедура аттестации работников; мониторинг мотивации труда персонала.

Необходимо отметить, что формирование и использование механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала позволит не только создать условия, направленные на повышение трудовой активности персонала, но также обеспечит устранение, минимизацию и компенсацию демотивирующих факторов, что тем самым будет способствовать значительному росту экономической эффективности деятельности предприятия и повышению его экономической безопасности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Коррупция – явление отрицательное для общества и несет негативные последствия не только в экономике, но и во всех других сферах общества. Коррупция запрещена во всех странах, в том числе и законодательством Российской Федерации и уголовно наказуема. Однако этот факт не является гарантией того, что коррумпируемость отсутствует: она широко распространена в самых различных сферах деятельности и имеет многообразные формы.

коррупция влечет за собой утечку капитала из экономики страны и в уменьшении общего благосостояния народа. Основные причины коррупции в России: отсутствие оптимальной и совершенной системы антикоррупционных законов и подзаконных актов; существенные недостатки и грубые ошибки в проведении экономических и социальных реформ органами государственной власти; слабость и нерешительность государственной власти; не квалифицированность, кадровая и техническая неподготовленность, правоохранительных органов к противодействию организованной преступности и коррумпируемым структурам в органах государственной власти; отсутствие оптимальной системы жестких и справедливых наказаний по отношению к лицам причастных в коррупции.

Наиболее опасной коррупция будет в правоохранительных органах и в Вооруженных Силах. Правоохранительные органы играют решающую роль в борьбе с коррупцией, Сращивание их с коррупцией ведет к более масштабному распространению коррупции, падению престижа страны и к росту обычной преступности.

Средства борьбы с коррупцией в основном подразделяются на два вида - предупредительным или мягкие методы, и реакционные или жесткие методы. В число мягких методов входят, например, обучение, персональная политика (напр. ротация) и организационно-культурное развитие, а также

определенные механизмы контроля. К числу жестких методов можно отнести законы и наказания.

Четкой позиции, какой из методов борьбы против коррупции является самым результативным, не существует. Одни и те же методы не обязательно должно подходить для различных культур. В то же время общеизвестно, что свобода средств массовой информации, доступность необходимой информации и пр. являются предпосылками для снижения коррупции.

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

Антикоррупционную политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

Систематическое внедрение в организации антикоррупционных мер связано с определенными расходами, однако в среднесрочной и долгосрочной перспективе может принести организации ряд значимых преимуществ.

В частности, приверженность организации закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствуют укреплению ее репутации среди других компаний и клиентов.

Содержание антикоррупционной политики конкретной организации определяется спецификой этой организации и особенностями условий, в которых она функционирует.

Объектом исследования в данной работе выступило закрытое акционерное общество (ЗАО) «Мясной двор» представляет собой современное высокотехнологическое предприятие по убою скота, хранению и переработке мяса и мясной продукции.

Главная цель политики предприятия – обеспечение качества выпускаемой продукции и предлагаемых услуг, отвечающим всем требованиям потребителей. Данное предприятие является социально ориентированным.

Выпускаемая предприятием продукция состоит из блоков из жилованной говядины замороженных, различных видов полуфабрикатов, деликатесов, копчёностей, колбас реализуются как внутри области, та и за её пределами

Проведенная оценка финансовых показателей, характеризующих экономическую безопасность предприятия показала, что изменение структуры пассивов за анализируемый период, следует признать в подавляющей части негативным; динамика доходов и расходов ЗАО «Мясной двор» можно сказать, что за анализируемый период в целом представляется положительной; за анализируемый период значения большинства показателей рентабельности увеличились, что следует скорее рассматривать как положительную тенденцию; анализ финансовой устойчивости предприятия в динамике, показывает снижение финансовой устойчивости предприятия.

Политика противодействия коррупции ЗАО «Мясной двор» отражает приверженность ЗАО «Мясной двор» и его руководства высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации предприятия, а также определяет ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства предприятием, членами его органов управления, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени предприятия.

Цель антикоррупционной политики ЗАО «Мясной двор» – разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер по

предупреждению, устранению (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию, формированию антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников предприятия, клиентов, контрагентов, органов управления к коррупционным проявлениям.

При выявлении недостаточно эффективных положений Антикоррупционной политики Компании либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации, компания организует выработку и реализацию плана действий по актуализации антикоррупционной политики Компании.

В связи с этим исследуемому предприятию предлагается разработка и внедрение организационно-экономический механизм мотивации персонала в целях реализации антикоррупционной политики на предприятии. Цель организационно-экономического механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала – формирование ресурсного обеспечения (финансового, нормативно-правового, кадрового, информационного), организация деятельности по планированию и реализации комплекса необходимых мер, направленных на повышение производительности труда, увеличения эффективности деятельности предприятия и повышения его экономической безопасности.

Необходимо отметить, что формирование и использование механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала позволит не только создать условия, направленные на повышение трудовой активности персонала, но также обеспечит устранение, минимизацию и компенсацию демотивирующих факторов, что тем самым будет способствовать значительному росту экономической эффективности деятельности предприятия и повышению его экономической безопасности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации [Текст]: официальный текст с изм. и доп. на 1 февраля 2005 года. Постатейные комментарии / под общ. ред. А.Т. Гаврилова. – М.: Библиотечка «Российской газеты». – Кодексы РФ. Вып. I-II. Ч. 1,2,3. – 2013. – 703 с.
2. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.aup.ru/articles/management/19.htm>
3. **Федеральный закон от 25 июля 2006 г. № 125-ФЗ «О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 31 (Ч.1). – Ст. 3424**
4. **Федеральный закон от 8 марта 2006 г. № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции организации объединенных наций против коррупции» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 12. – Ст. 1231.**
5. **Федеральный Закон Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». // Собрание законодательства РФ. – 2008.**
6. **Абалкин Л.И. Избранные труды. В 4-х т. Т. II. На пути к реформе. Хозяйственный механизм развитого социалистического общества. Новый тип экономического мышления. Перестройка: пути и проблемы / Л.И. Абалкин.– М.: Экономика, 2014 – 500 с.**
7. **Абдуллина С.В., Горшков Д.В. Интеллектуальная организация: всеобщность и частности (на примере университетов) [Электронный ресурс] // Интернетжурнал «Мир науки», 2013 №2 -М.: «Мир науки», 2013.- Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/26evn213.pdf>, свободный. – Загл. с экрана. — Яз. рус., англ.**
8. **Альбрехт У. Мошенничество. Луч света на темные стороны бизнеса / У.Альбрехт, Дж.Венц, Т.Уильямс – СПб.: Питер Пресс, 2013. – 450 с.**
9. **Автономов В.С. Теория и методология истории [Электронный ресурс] / Режим доступа: www.viperson.ru**

10. Аналитический Центр Юрия Левады «Левада-Центр»: «Перспективы гражданского общества в России (2011)» / под. ред. Инванцова П.И. – М, 2011. – 56 с.
11. Антикоррупционная политика / под. ред. Римова К.А. – М.: Фонд «ИНДЕМ», 2014. – 76 с.
12. Бобков В. Минимальная зарплата – 500\$ // Российская газета. – 2014. –15 сентября.
12. Ванновская О.В. Обоснование концепции коррупционного поведения госслужащих // Вестник МГОУ. Сер. Психологические науки. – 2013. – № 3. – С. 130 – 135.
13. Васильева Ю.А. Отпетые мошенники // Ведомости. – 2014. – № 186 (1226).
14. Вопросы количественной оценки показателей ненаблюдаемой экономики в России / Под ред. А.Е. Косырева. – М.: ТЕИС, 2013. – 32 с.
15. Вяткин В.Н. Риск-менеджмент: Учебник / В.Н. Вяткин; под ред. И. Юргенса. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и КО», 2013.–512 с.
16. Гаман–Голутвина О.В., Сморгунюв Л.В., Соловьев А.И., Туровский Р.Ф. Эффективность государственного управления в Российской Федерации в 2008 году // Независимая газета, 2013 – 7 с.
17. Глинкина С.П. Проблемы и тенденции развития «теневой экономики» в современной России / С.П. Глинкина. – М., 2015. – 310 с.
18. Горбачева Т.Л., Рыжикова З.А., Кухтина Е.М. Методология и практика статистического измерения трудовых затрат на всех видах работах в Концепции Системы национальных счетов // Вопросы статистики. – 2014. – №7. – С.27 – 36.
19. Гулиева М.А. Совершенствование оплаты и стимулирования труда персонала промышленных предприятий: автореф. дис. ... канд. эконом. наук / М.А. Гулиева. – М., 2013.
20. Деревянко О. Организационно-экономический механизм планирования бизнес-процессов предпринимательских структур: дис. ... канд. эконом. наук. – СПб., 2014.

21. Даниленко Л.Н. Феномен рентоориентированного поведения в институциональном аспекте // Мир России: Социология, этнология. – Т.22. – 2013. – № 3. – С.11 – 13.
22. Жулина Е.Г. Развитие качества трудовой жизни через социально-экономический механизм мотивации. // Terra economicus. – 2014. – №4 – С. 16 – 19.
23. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2013.
24. Казаченкова О.В. Административно-правовое регулирование антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 9. – С. 29 – 38.
25. Капелюшников Р. Российский рынок труда: итоги прошлых лет и перспективы. (ЦеТИ НИУ ВШЭ и ИМЭМО РАН). – 2015. – март.
26. Кирсанов К.А. Теория изменений: от общих понятий к принципу изоморфизма// Интернет-журнал «Мир науки», 2012 №1 [Электронный ресурс]-М.: «Мир науки», 2012. - Режим доступа: http://naukovedenie.ru/sbornik10/10_13.pdf, свободный. – Загл. с экрана. -Яз. рус., англ.
27. Кирсанов К.А. Теория революций// Мир науки, 2014 №4. – С. 34-38.
28. Коррупция от общественного осуждения к общественному противодействию: материалы антикоррупционного проекта «Чистая совесть» / под. ред Иванкова П.П. – Владивосток: Изд-во ПИППКРО, 2014. – С. 7 -12.
29. Кульман А. Экономические механизмы / Пер. с фр.; под общ. ред. Н.И. Хрустальной. – М.: Прогресс; Универс, 1993. – С. 12.
30. Куракин А.В. Административно-правовые средства предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы Российской Федерации: проблемы теории и практики // Следователь. – 2013. – № 4. – С. 25 – 26.
31. Моисеев С. Д. Коррупция как угроза экономической безопасности [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал

«Концепт». – 2015. – Т. 23. – С. 56–60. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/95256.htm>.

32. Николаева У.Г. Коррупция как разновидность социальноэкономических отношений в современном российском обществе // Преодоление коррупции – главное условие утверждения правового государства: Межведомственный науч. сб. Т.1 (39). – М., 2013. – С. 91 – 92.

33. Петров А.М. Инструменты и институты борьбы с коррупцией в России // Преодоление коррупции – главное условие утверждение правового государства: Межведомственный науч. сб. Т.1 (39). – М., 2014. – С. 424 – 436.

34. Петросян Д.С. Институциональная экономика: управление формированием и развитием социально-экономических институтов: Учеб. пособие / Д.С. Петросян. – М.: ИНФРА-М, 2014. – С. 201 – 202.

35. Противодействие коррупции и модернизация государственного управления: опыт России: аналитический доклад / под ред. И.Н. Барцица. – М.: РАНХ иГС, 2014. – С. 47 – 54.

36. Сатаров Г.А. Диагностика российской коррупции: социологический анализ // Право и безопасность. – № 2 – 3(3 – 4) – август.

37. Сатаров Г.А. Россия во мзде // Новая газета. – 2000. – № 2 – 8.11.

38. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления // THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем. – Вып.3. – 2013. – С.19.

39. Симонова В., Попов Е. Внутрифирменный оппортунизм и его воздействие на эффективность бизнеса // Конкурентоспособность региона. – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН. – 2013. – С.45-49.

40. Антикоррупционная политика: Словарь-справочник / под ред. Щедрова К.А. – М.: Проспект, 2014. – 430 с.

41. Смахтина Т.А. Развитие профессионального самосознания в индивидуальных стратегиях карьерного роста государственных служащих: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – М., 2014.

42. Смирнов Н.В. Антикоррупционная политика как фактор социально-экономического развития России и ее регионов // Труды ИСА РАН. – 2012. – Т.43. – С. 63 – 64.

43. Понятие и виды коррупции [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://sartraccc.ru/i.php?oper=read_file&filename=Pub/tkachev\(28-11-05\).htm](http://sartraccc.ru/i.php?oper=read_file&filename=Pub/tkachev(28-11-05).htm) Дата обращения 12.04.2017.

44. Причины коррупции. Закон РФ о коррупции [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://fb.ru/article/165515/prichinyi-korrupsii-zakon-rf-o-korrupsii> Дата обращения 19.09.2016

45. Причины коррупции. Методы противодействия коррупции [Электронный ресурс] // Независимый центр изучения методов борьбы с коррупцией. – Режим доступа: <http://sudanet.ru/node/30>.

46. Шаститко А. Структурные альтернативы социально-экономического развития России // Вопросы экономики. - 2014. - № 1.

47. Шевченко М.А. Механизм обеспечения экономической безопасности России в условиях глобализации // Переходная экономика. – 2013. – № 2. – С.34-37.

48. Шинкаренко, П. Технологическая и экономическая безопасность России : проблемы и решения // Проблемы теории и практики управления. 2014. №12. С. 116-122.

49. Экономическая безопасность России: Общий курс: учебник / под ред. В. К. Сенчагова. - 2-е изд. - М., 2014. – 400 с.

50. Экономическая и национальная безопасность [Текст]: учеб. / Под ред. Е.А. Олейникова. - М.: Экзамен, 2014. - 287 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

**УТВЕРЖДЕН
УЧРЕДИТЕЛЕЙ
ЗАКРЫТОГО
ОБЩЕСТВА
«МЯСНОЙ ДВОР»
ПРОТОКОЛ №2
ОТ «12» ЯНВАРЯ 2013 Г.**

**СОБРАНИЕМ
АКЦИОНЕРНОГО**

**Устав
закрытого акционерного общества
«Мясной двор»**

2013 г.

Закрытое акционерное общество «Мясной двор» именуемое в дальнейшем «Общество», создано путем учреждения по решению Учредительного собрания Общества от «10» сентября 2010 года (Протокол № 1) в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным Законом «Об акционерных обществах».

Фирменное наименование и местонахождение общества

Фирменное наименование Общества:

Закрытое акционерное общество «Мясной двор»

Сокращенное наименование: на русском языке ЗАО «Мясной двор»

Фирменное наименование на английском языке «Myasnoy dvor»

Место нахождения Общества: 309927, Красногвардейский р-он, с. Хуторцы, ул. Ворошилова 2

Почтовый адрес Общества: 309927, Красногвардейский р-он, с. Хуторцы, ул. Ворошилова 2

Общие положения

Общество является полноправным субъектом хозяйственной деятельности и гражданского права, признается юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам.

Общество имеет самостоятельный баланс, обладает полной хозяйственной самостоятельностью в вопросах определения формы управления, принятия хозяйственных решений, сбыта, установления цен, оплаты труда, распределения чистой прибыли, может быть истцом и ответчиком в суде.

Общество вправе в установленном порядке открывать банковские счета на территории Российской Федерации и за ее пределами.

Общество должно иметь круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке. Общество может иметь штампы, бланки, удостоверения, эмблему, другие необходимые реквизиты, а так же зарегистрированный в установленном порядке товарный знак (знак обслуживания) и другие средства индивидуализации.

Общество является коммерческой организацией и преследует извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, имеет гражданские права и несёт обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом. В предусмотренных законом случаях Общество может приобретать гражданские права и принимать на себя гражданские обязанности через своих участников.

Общество может быть учредителем (участником) других хозяйственных товариществ и обществ, за исключением случаев, предусмотренных Гражданским кодексом РФ и другими законами.

Учредительным документом Общества является настоящий Устав, все последующие изменения в который регистрируются в установленном законом порядке.

Общество создается без ограничения срока действия.

Правоспособность Общества возникает с момента его государственной регистрации и прекращается в момент завершения его ликвидации (после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц).

Цель создания и предмет деятельности

Общество создается для осуществления хозяйственной деятельности в целях обеспечения своей продукцией, товарами, работами и услугами покупателей и заказчиков. А также для получения прибыли от этой хозяйственной деятельности, с соблюдением экономических интересов участников Общества и членов трудового коллектива Общества.

Предметом деятельности Общества является: закупка, переработка, хранение, реализация мясопродуктов.

Общество вправе осуществлять любые виды деятельности и совершать любые юридические действия, не запрещенные федеральными законами, в том числе:

- посредническая деятельность;
- оптовая, мелкооптовая, розничная, комиссионная торговля;
- деятельность в сфере общественного питания, бартерных сделок;
- производство и реализация товаров народного потребления;
- транспортные услуги;
- иные виды деятельности, не запрещенные действующим законодательством РФ.

Осуществление иных видов хозяйственной деятельности, не запрещенных законодательством и не противоречащих предмету и целям деятельности Общества.

Деятельность Общества не ограничивается видами деятельности, оговоренными в Уставе. Общество вправе осуществлять любые иные виды деятельности, не запрещенные действующим законодательством. Сделки, выходящие за пределы уставной деятельности, но не противоречащие действующему законодательству, признаются действительными.

Общество вправе организовывать и участвовать в организации всех видов внешнеэкономической деятельности.

Виды деятельности, требующие специального разрешения или подлежащие лицензированию, осуществляются после получения специального разрешения или лицензии.

АКЦИИ ОБЩЕСТВА. УСТАВНЫЙ КАПИТАЛ ОБЩЕСТВА

Общество выпускает обыкновенные именные акции в бездокументарной форме, которые распределяются среди учредителей или заранее определенного круга лиц, в соответствии с порядком установленным настоящим Уставом.

Конвертация обыкновенных акций в привилегированные акции, облигации и иные ценные бумаги не допускается.

Акции Общества размещены среди его акционеров в соответствии с Реестром акционеров Общества.

Уставный капитал Общества определяет минимальный размер имущества, гарантирующего интересы его кредиторов.

Уставный капитал Общества составляется из номинальной стоимости акций, приобретенных акционерами, в размере 10000 (десять тысяч рублей) рублей.

Уставный капитал состоит из 100 (сто штук) обыкновенных именных акций. Номинальная стоимость одной акции составляет 100 (сто) рублей.

На момент учреждения все акции Общества размещены среди его учредителей.

Уставный капитал Общества может быть увеличен путем увеличения номинальной стоимости акций или размещения дополнительных акций.

Иные основания и порядок изменений уставного капитала регулируются Законом «Об акционерных обществах» и иным действующим законодательством.

РЕЕСТР АКЦИОНЕРОВ ОБЩЕСТВА

В реестре акционеров Общества указываются сведения о каждом зарегистрированном лице, количестве и категориях (типах) акций, записанных на имя каждого зарегистрированного лица, иные сведения, предусмотренные правовыми актами Российской Федерации.

Общество обязано обеспечить ведение и хранение реестра акционеров Общества в соответствии с правовыми актами Российской Федерации с момента государственной регистрации Общества.

Держателем реестра акционеров Общества может быть Общество или профессиональный участник рынка ценных бумаг, осуществляющий деятельность по ведению реестра владельцев именных ценных бумаг (далее - регистратор). Общество, поручившее ведение и хранение реестра акционеров Общества регистратору, не освобождается от ответственности за его ведение и хранение.

Лицо, зарегистрированное в реестре акционеров Общества, обязано своевременно информировать держателя реестра акционеров Общества об изменении своих данных. В случае непредставления им информации об изменении своих данных Общество и регистратор не несут ответственности за причиненные в связи с этим убытки.

Внесение записи в реестр акционеров Общества осуществляется по требованию акционера или номинального держателя акций не позднее трех дней с момента представления документов, предусмотренных правовыми актами Российской Федерации.

Держатель реестра акционеров Общества по требованию акционера или номинального держателя акций обязан подтвердить его права на акции путем выдачи выписки из реестра акционеров Общества, которая не является ценной бумагой.

ПРАВА АКЦИОНЕРОВ ОБЩЕСТВА

Каждая обыкновенная акция Общества предоставляет акционеру - ее владельцу одинаковый объем прав.

Акционеры, владельцы обыкновенных именных акций имеют право:

- участвовать в общем собрании акционеров с правом голоса по всем вопросам его компетенции;
- получать дивиденды;
- получать информацию о деятельности Общества, знакомиться с бухгалтерскими книгами, иной документацией в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Уставом;
- получать в случае ликвидации Общества часть имущества, оставшуюся после всех установленных действующим законодательством расчетов, или его стоимость пропорционально количеству и номинальной стоимости его акций.

Любой акционер вправе получать интересующую его информацию о деятельности Общества и ознакомиться с документацией Общества, в соответствии с действующим законодательством. Запрашиваемая информация должна быть предоставлена единоличным исполнительным органом в течение 5 (Пяти) дней с момента получения им письменного или устного запроса.

Общество обязано обеспечить акционерам доступ к документам, предусмотренным пунктом 1 статьи 89 Закона «Об акционерных обществах». К документам бухгалтерского учета и протоколам заседаний коллегиального исполнительного органа имеют право доступа акционеры (акционер), имеющие в совокупности не менее 25 процентов голосующих акций Общества.

Акционеры не отвечают по обязательствам Общества и несут риск убытков, связанных с деятельностью Общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций. Акционеры, не полностью оплатившие акции, несут солидарную ответственность по обязательствам Общества в пределах неоплаченной части стоимости принадлежащих им акций.

Акционеры имеют также и другие права и обязанности, вытекающие из Закона «Об акционерных обществах», иного действующего законодательства и Устава Общества.

ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

Высшим органом управления Общества является общее собрание акционеров (далее Общее собрание или Собрание), состоящее из акционеров или их представителей, действующих на основании доверенности.

В Обществе, все голосующие акции которого принадлежат одному акционеру, решения по вопросам, относящимся к компетенции общего собрания акционеров, принимаются этим акционером единолично и оформляются письменно. При этом положения, определяющие порядок и сроки подготовки, созыва и проведения общего собрания акционеров, не применяются, за исключением положений, касающихся сроков проведения годового общего собрания акционеров.

Общество обязано ежегодно проводить годовое общее собрание акционеров. Годовое общее собрание проводится не ранее чем через 2 месяца и не позднее чем через 6 месяцев после окончания финансового года Общества. Годовое общее собрание обязано рассмотреть вопросы, установленные Законом «Об акционерных обществах» для годового собрания.

Общие собрания акционеров, проводимые помимо годового, являются внеочередными.

Порядок проведения Собрания, сфера его компетенции, правила принятия решений, и способы проведения голосования соответствуют Закону «Об акционерных обществах».

ПОРЯДОК ОБРАЩЕНИЯ АКЦИЙ ОБЩЕСТВА

Акционер может отчуждать свои акции другим акционерам, или третьим лицам по цене, определенной соглашением сторон.

Акционер Общества, намеренный продать свои акции третьему лицу, обязан письменно известить об этом остальных акционеров Общества и само Общество с указанием цены и других условий продажи акций. Извещение акционеров Общества осуществляется через Общество. Письменное извещение об отчуждении акций с указанием предмета сделки, цены и предполагаемого покупателя подается единоличному исполнительному органу Общества. Единоличный исполнительный орган Общества в трехдневный срок обязан письменно известить об условиях сделки всех акционеров Общества. Извещение акционеров Общества осуществляется за счет акционера, намеренного продать свои акции.

Акционеры пользуются преимущественным правом приобретения акций, продаваемых другими акционерами Общества, по цене предложения третьему лицу пропорционально количеству акций, принадлежащих каждому из них.

Акционеры имеют право письменно заявить продавцу акций об осуществлении своего преимущественного права покупки не позднее тридцати дней со дня получения извещения о предполагаемой сделке, но не позднее двух месяцев со дня направления продавцом акций письменного извещения о предполагаемой сделке единоличному исполнительному органу

Общества. Сроки и порядок расчетов по отчуждаемым акциям определяются сторонами по сделке.

Если акционеры не использовали свое преимущественное право приобретения акций, то у Общества возникает право преимущественной покупки своих акций перед третьими лицами в соответствии с Законом «Об Акционерных обществах».

В случае если акционеры Общества и (или) Общество не воспользуются преимущественным правом приобретения всех акций, предлагаемых для продажи, в течение двух месяцев со дня такого извещения, акции могут быть проданы третьему лицу по цене и на условиях, которые сообщены Обществу и его акционерам.

Уступка преимущественного права приобретения акций не допускается.

Передача акций по наследству и в других случаях правопреемства осуществляется в порядке, установленном общегражданским законодательством.

Новый приобретатель акций обязан в разумные сроки сообщить о себе все необходимые сведения в целях внесения их в Реестр акционеров.

ФИНАНСОВЫЙ ГОД ОБЩЕСТВА. ДИВИДЕНДЫ ОБЩЕСТВА

Финансовый год для Общества устанавливается с 01 января по 31 декабря.

Годовое общее собрание акционеров должно быть проведено не ранее чем через два месяца и не позднее чем через шесть месяцев после окончания финансового года Общества и утвердить его итоги.

Общество обязано вести бухгалтерский учет и представлять финансовую отчетность в порядке, установленном Законом «Об акционерных обществах» и иными правовыми актами Российской Федерации.

Балансовая и чистая прибыль Общества определяется в порядке, установленном действующим законодательством.

Общество вправе ежеквартально, раз в полгода или один раз в год принимать решение (объявлять) о выплате дивидендов по размещенным акциям. Дивиденды выплачиваются из чистой прибыли Общества.

Решение о выплате дивидендов, размере дивиденда и форме его выплаты по акциям каждой категории (типа) и сроке выплаты дивидендов принимается общим собранием акционеров.

Список лиц, имеющих право получения годовых дивидендов, составляется на дату составления списка лиц, имеющих право участвовать в годовом общем собрании акционеров. Для составления списка лиц, имеющих право получения годовых дивидендов, номинальный держатель акций представляет данные о лицах, в интересах которых он владеет акциями.

Объявление дивидендов, определение их размера и порядка выплаты осуществляется в соответствии с Законом «Об акционерных обществах».

ФОНДЫ И ЧИСТЫЕ АКТИВЫ ОБЩЕСТВА

Общество вправе формировать из чистой прибыли специальный фонд акционирования работников Общества. Его средства расходуются исключительно на приобретение акций Общества, продаваемых акционерами этого Общества, для последующего размещения его работникам. При возмездной реализации работникам Общества акций, приобретенных за счет средств фонда акционирования работников Общества, вырученные средства направляются на формирование указанного фонда.

Стоимость чистых активов Общества оценивается по данным бухгалтерского учета в порядке, устанавливаемом Министерством финансов Российской Федерации и федеральным органом исполнительной власти по рынку ценных бумаг.

Ограничения на выплату дивидендов устанавливаются в соответствии с Законом «Об акционерных обществах».

РЕВИЗИОННАЯ КОМИССИЯ

Контроль над финансово-хозяйственной деятельностью Общества может осуществляться Ревизионной комиссией (Ревизором) - внутренним постоянно действующим органом контроля.

Ревизионная комиссия (Ревизор) избирается Собранием акционеров Общества из числа акционеров Общества или лиц, работающих по трудовым договорам. Члены Ревизионной комиссии (Ревизора) Общества не могут одновременно являться членами Совета директоров Общества, а также занимать иные должности в органах управления Общества, и быть материально-ответственными лицами.

Общее собрание устанавливает срок полномочий Ревизионной комиссии (Ревизора).

Если в течение срока действия своих полномочий член Ревизионной комиссии (Ревизор) по какой-либо причине прекращает исполнение своих обязанностей, Собрание акционеров незамедлительно осуществляет его замену.

Регламент работы и компетенция Ревизионной комиссии определяется Главой XII Закона «Об акционерных обществах», настоящим Уставом и Положением о Ревизионной комиссии (Ревизоре), которое утверждается Общим собранием. К компетенции Ревизионной комиссии (Ревизора), в частности, относится:

- Проведение ежегодных плановых ревизий по итогам деятельности за год и в других случаях, установленных п. 3 ст. 85 Закона «Об акционерных обществах». По итогам проверок Ревизионная комиссия (Ревизор) отчитывается перед Собранием акционеров.
- Лица, занимающие должности в органах управления Общества, обязаны представить документы о финансово-хозяйственной деятельности Общества по требованию Ревизионной комиссии (Ревизора) Общества
- Ревизионная комиссия (Ревизор) вправе потребовать созыва внеочередного Собрания акционеров в соответствии со статьей 55 Закона «Об акционерных обществах».

АУДИТ

Для проверки и подтверждения финансово-хозяйственной деятельности Общество может привлекать профессионального аудитора, не связанного имущественными интересами с Обществом или его акционерами.

Внеочередная аудиторская проверка Общества может проводиться в любое время по требованию акционеров, совокупная доля которых в уставном капитале составляет 10 или более процентов, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Сроки проведения аудиторской проверки, регламент ее работы определяет орган, принявший решение о ее проведении.

РЕОРГАНИЗАЦИЯ И ЛИКВИДАЦИЯ ОБЩЕСТВА

Общество может быть реорганизовано или ликвидировано добровольно по решению общего собрания акционеров. Иные основания и порядок реорганизации и ликвидации Общества определяются действующим законодательством Российской Федерации.

Реорганизация Общества влечет за собой переход его прав и обязанностей к правопреемнику.

Ликвидация Общества производится Ликвидационной комиссией, назначенной на основании решения органа, принявшего решение о ликвидации.

С момента назначения Ликвидационной комиссии к ней переходят все полномочия по управлению делами Общества. Ликвидационная комиссия осуществляет процедуру ликвидации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Имущество Общества, оставшееся после завершения расчетов, установленных законодательством Российской Федерации, распределяется между акционерами пропорционально количеству и номинальной стоимости принадлежащих им акций.

Ликвидация Общества считается завершенной, а Общество - прекратившим существование с момента внесения органом государственной регистрации соответствующей записи в единый государственный реестр юридических лиц.

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН ОБЩЕСТВА

Руководство текущей деятельностью Общества осуществляется единоличным исполнительным органом Общества (Генеральным директором), основные задачи которого:

- Определять развитие Общества, направлять и вести его деятельность;
- Реализовывать стратегию развития Общества, помогать эффективному взаимодействию персонала Общества;
- Использовать имущество Общества в его деятельности и обеспечивать Общество достаточными ресурсами совместно с акционерами;

- Обеспечивать эффективное взаимодействие Общества с деловым окружением: клиентами и заказчиками, поставщиками и подрядчиками, государственными органами и инстанциями, партнерами и частными лицами;
- Создавать в Обществе здоровую деловую атмосферу, способствующую вовлечению в деятельность и активному проявлению сотрудников Общества.

Единоличный исполнительный орган Общества подотчетен общему собранию акционеров.

Единоличный исполнительный орган Общества избирается решением общего собрания акционеров на неопределенный срок.

По решению общего собрания акционеров, полномочия единоличного исполнительного органа Общества могут быть переданы по договору коммерческой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему).

Единоличный исполнительный орган Общества в пределах своей компетенции осуществляет руководство текущей деятельностью Общества. Права и обязанности единоличного исполнительного органа определяются Законом «Об акционерных обществах», настоящим Уставом, а также договором, заключаемым им с Обществом. Договор от имени Общества подписывается лицом, уполномоченным общим собранием акционеров Общества.

Единоличный исполнительный орган Общества без доверенности действует от имени Общества, в том числе представляет его интересы, совершает сделки от имени Общества, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Общества.

К компетенции единоличного исполнительного органа Общества относятся все вопросы руководства текущей деятельностью Общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров Общества.

К компетенции единоличного исполнительного органа Общества, в частности, относятся следующие вопросы:

- оперативное руководство работой Общества в соответствии с его планами;
- распоряжение имуществом Общества в пределах, установленных Законом «Об акционерных обществах»;
- действия без доверенности от имени Общества, представление его во всех учреждениях, предприятиях и организациях, как в Российской Федерации, так и за пределами территории Российской Федерации;
- совершение сделок и иных юридических действий, выдача доверенностей, открытие и закрытие в банках расчетных и других счетов Общества;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка и обеспечение их соблюдения;
- утверждение должностных инструкций сотрудников Общества;
- прием на работу и увольнение работников Общества, применение к работникам мер поощрения и наложение на них взысканий в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Общества;
- утверждение планов финансово-хозяйственной деятельности Общества;
- утверждение штатного расписания;
- утверждение программы и мероприятий по обучению персонала Общества;
- совершение иных действий, вытекающих из Закона «Об акционерных обществах», иных правовых актов Российской Федерации, настоящего Устава, решений общего собрания акционеров и договора.

Общее собрание акционеров вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа Общества, управляющей организации или управляющего.

Единоличный исполнительный орган Общества несет ответственность за организацию, состояние и достоверность бухгалтерского учета в Обществе,

своевременное представление ежегодного отчета и другой финансовой отчетности, а также сведений о деятельности Общества, представляемых акционерам, кредиторам и в средства массовой информации, в соответствии с Законом «Об акционерных обществах», иными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Уставом Общества.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Отношения между Обществом и единоличным исполнительным органом соответствуют законодательству Российской Федерации о труде и Закону «Об акционерных обществах». Если одни и те же события трактуются как законодательством о труде, так и Законом «Об акционерных обществах», приоритет отдается Закону «Об Акционерных обществах».

Общество в лице единоличного исполнительного органа заключает с работниками Общества трудовые контракты. Условия труда и его оплата должны соответствовать законодательству Российской Федерации.

Трудовой контракт может содержать условия о неразглашении информации, считающейся коммерческой тайной, и об ответственности за ее разглашение.

Учет и хранение документов по личному составу работников Общества, а также передача указанных документов на государственное хранение при реорганизации или ликвидации Общества осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Филиалы и представительства Общества

Общество может создавать филиалы и открывать представительства с соблюдением требований действующего законодательства и настоящего Устава, а за пределами территории Российской Федерации также в соответствии с законодательством иностранного государства, на территории которого создаются филиалы или открываются представительства, если иное не предусмотрено международными договорами Российской Федерации.

Филиал и представительство Общества не являются юридическими лицами и действуют на основании утвержденных Обществом положений.

Руководители филиалов и представительств Общества назначаются Обществом и действуют на основании его доверенности.

Филиалы и представительства Общества осуществляют свою деятельность от имени Общества, которое несет ответственность за их деятельность.

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

**Антикоррупционная оговорка
(вариант)**

Статья 1.

1.1. При исполнении своих обязательств по настоящему Договору, Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не выплачивают, не предлагают выплатить и не разрешают выплату каких-либо денежных средств или ценностей, прямо или косвенно, любым лицам, для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получить какие-либо неправомерные преимущества.

1.2. При исполнении своих обязательств по настоящему Договору, Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не осуществляют действия, квалифицируемые применимым для целей настоящего Договора законодательством, как дача или получение взятки, коммерческий подкуп, а также действия, нарушающие требования применимого законодательства и международных актов о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.

1.3. В случае возникновения у Стороны подозрений, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей Статьи, соответствующая Сторона обязуется уведомить об этом другую Сторону в письменной форме. После письменного уведомления, соответствующая Сторона имеет право приостановить исполнение обязательств по настоящему Договору до получения подтверждения, что нарушения не произошло или не произойдет. Это подтверждение должно быть направлено в течение десяти рабочих дней с даты получения письменного уведомления.

1.4. В письменном уведомлении Сторона обязана сослаться на факты или предоставить материалы, достоверно подтверждающие или дающие основание предполагать, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей Статьи контрагентом, его аффилированными лицами, работниками или посредниками выражающееся в действиях, квалифицируемых применимым законодательством, как дача или получение взятки, коммерческий подкуп, а также в действиях, нарушающих требования применимого законодательства и международных актов о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем.

Статья 2.

В случае нарушения одной Стороной обязательств воздерживаться от запрещенных в Статье 1 настоящего Договора действий и/или неполучения другой Стороной в установленный в Статье 1 настоящего Договора срок подтверждения, что нарушения не произошло или не произойдет, другая Сторона имеет право расторгнуть договор в одностороннем порядке полностью или в части, направив письменное уведомление о расторжении. Сторона, по чьей инициативе был расторгнут настоящий Договор в соответствии с положениями настоящей статьи, вправе требовать возмещения реального ущерба, возникшего в результате такого расторжения.