

# **МОДУЛЬ 1. БАЗОВЫЕ ЗНАНИЯ О КОРРУПЦИИ И АНТИКОРРУПЦИИ**

## **УРОК 12. АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМИРОВАНИЕ**



**Данная презентация подготовлена для онлайн-курса  
«ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В БИЗНЕСЕ».**

**Онлайн-курс подготовлен в рамках проекта «Реализация системной, структурированной и эффективной политики повышения деловой добропорядочности и развития корпоративного управления в Казахстане в соответствии со стандартами ОЭСР», реализуемого Палатой Юридических Консультантов «Kazakhstan Bar Association» в сотрудничестве с Центром исследования правовой политики (LPRC) при поддержке Siemens Integrity Initiative.**

# ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ ЭТОГО УРОКА

## Основные вопросы:

1. Почему нам нужно заниматься антикоррупционным информированием и обучением? В чем разница между ними?
2. Частые ошибки при организации и планировании образовательных мероприятий.
3. Обучение – как, кого и по каким вопросам?
4. Информирование – как, кого и зачем информировать?

## Практический тест

**1. ПОЧЕМУ НАМ НУЖНО  
ЗАНИМАТЬСЯ  
АНТИКОРРУПЦИОННЫМ  
ОБРАЗОВАНИЕМ  
И ИНФОРМИРОВАНИЕМ?**



# ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

- Подпункт с) пункт 1 статьи 13 Конвенции против коррупции:

Обязательство и **проведение мероприятий по информированию населения, способствующих созданию атмосферы нетерпимости в отношении коррупции, а также осуществление программ публичного образования, включая учебные программы школах и университетах.**

Одна из задач антикоррупционной комплаенс-службы – это регулярное информирование и обучение сотрудников организации навыкам антикоррупционного поведения, создание антикоррупционного климата в организации и соответствующих условий для предотвращения коррупции.

# ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Антикоррупционная культура:

- Принцип нулевой терпимости к коррупции
- Системность и регулярность
- Образование, начиная со школ и до образования взрослых людей



1. ОБРАЗОВАНИЕ
2. ИНФОРМИРОВАНИЕ
3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ



Задачи АК службы:

1. создание антикоррупционного микроклимата
2. формирование правильных моделей поведения сотрудников

## **2. ЧАСТЫЕ ОШИБКИ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ И ПРОВЕДЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ**





## ОЧЕНЬ ЧАСТЫЕ ОШИБКИ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ И ПРОВЕДЕНИИ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ:

1. **Не разделять новых сотрудников и сотрудников, которые продолжают карьеру в организации.** Необходимо: строить процесс обучения от базовых знаний до продвинутых.
2. **Рассказывать о комплаенсе или о законах вместо того, чтобы рассказывать о моделях поведения госслужащих** – что нужно делать, когда они в ситуации конфликта интересов? Видят, что коллега замешан в коррупционной схеме? Предлагают подарок, взятку за услугу?
3. **Не разделять информирование от обучения.** Информирование – для внешних партнеров, потребителей, клиентов. Обучение для сотрудников.



## ОЧЕНЬ ЧАСТЫЕ ОШИБКИ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ И ПРОВЕДЕНИИ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ:

4. **Планировать обучение в отрыве от рисков**, которые сейчас есть в организации и представляют определенную угрозу. Внутренняя оценка рисков обязательно нужна, это основа не только для АК программы, но и для процесса обучения.
5. **Не проводить обучение после коррупционных скандалов** в организации. Что вы думаете по этому поводу? Какова может быть обратная связь от сотрудников и руководителей?
6. **Не вовлекать руководителя в процесс обучения.**
7. **Проводить обучение в отрыве от практических кейсов**, в том числе, конкретных случаев коррупции в организации.
8. **Не использовать игры, интерактивы, состязательные методы обучения, викторины, конкурсы и призы.**
9. **Игнорирование опросов сотрудников.**

## ПРИМЕРЫ ПОЗИТИВНЫХ ПРАКТИК

1. Разработка специальных приложений, игр, викторин и симуляций для формирования устойчивого антикоррупционного поведения сотрудников. Призы победителям.
2. Разбор практических кейсов коррупции.
3. Свидетельства о коррупции.
4. **Ваши идеи – Какие практики могут быть самыми эффективными?**

## 2. КАК И КОГО МЫ ОБУЧАЕМ?



## АУДИТОРИЯ

- Мы обязательно должны разделять сотрудников. Антикоррупционное обучение новых сотрудников должно начинаться с базовых знаний о коррупции и антикоррупции, принципах, принятых в компании, по противодействию коррупции и основным моделям поведения – как определить, что ты в ситуации конфликта интересов? Как действовать? Куда обращаться? и т.д. Новые сотрудники должны быть в курсе основных зон рисков, где коррупция весьма вероятна.
- Сотрудники, которые продолжают свою карьеру, – это другая аудитория, им нужны уже продвинутые знания и разбор практических кейсов.
- Топ-менеджмент компании – тоже другая аудитория, поскольку они ответственны за эффективность антикоррупционных мер в целом.

## ТЕМЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ И МЕТОДИКИ

- **Темы**, которые можно было бы рекомендовать для антикоррупционного обучения в компании:
  1. Знания о коррупции и антикоррупции (базовые и продвинутые).
  2. Как действовать в ситуации конфликта интересов?
  3. Этические нормы и правила в компании. Как действовать при нарушении?
  4. Как действовать, если вы стали свидетелем коррупции внутри компании? Что делать и куда обращаться?
  5. Как действовать, если вы сталкиваетесь с коррупцией в повседневной жизни?
  6. Разбор практических кейсов о коррупции.
  7. Как и зачем декларировать свои доходы и имущество?
  8. Как понимать антикоррупционные запреты и ограничения?
- **Методики** могут быть использованы любые, рассчитанные на взрослую аудиторию. Обычно наиболее эффективными являются вовлечение аудитории в образовательный процесс, практические и интерактивные занятия.

### 3. КАК, КОГО И ЗАЧЕМ МЫ ИНФОРМИРУЕМ?



## КОГО МЫ ИНФОРМИРУЕМ?

- Информирование об антикоррупционных действиях, документах и принципах компании, специальных ограничениях направлено на внешних стейкхолдеров компании – **партнеров, контрагентов, представителей регуляторов, социальных и общественных институтов, которые работают в том же регионе, что и компания.**
- **Для контрагентов** – информирование о требованиях по процедуре закупок (антикоррупционные оговорки в договорах, специальные декларации и обязательства по недопущению коррупции). Возможно, компания имеет собственную систему подтверждения добропорядочности своих контрагентов и это тоже хороший стимул для их информирования.
- **Для остальной аудитории** – очень важно постоянно обращаться от имени руководства компании об антикоррупционных принципах и действиях компании. Особенно в период или после кризисных ситуаций, когда доверие к компании может быть подорвано и причинен ущерб репутации.



## ПО КАКИМ ТЕМАМ И КАКИМ ОБРАЗОМ?

- Темы, которые можно использовать для информирования внешних стейкхолдеров компании:
  - Антикоррупционная культура и принципы компании;
  - Требования по их соблюдению контрагентами и партнерами;
  - Недопустимость коррупции как внутри организации, так и во внешних отношениях;
  - Каналы для передачи информации о коррупции в компании;
  - Проверка благонадежности партнеров и контрагентов;
  - Действия компании в ситуации кризиса (коррупционного скандала) и т.д.
- Информирование происходит через все доступные каналы коммуникаций компании с обществом, регулятором и партнерами по бизнесу.