

ОФ «SOS ДЕТСКИЕ ДЕРЕВНИ КЫРГЫЗСТАНА»

**КОНЦЕПЦИЯ
БОРЬБЫ С МОШЕННИЧЕСТВОМ И
КОРРУПЦИЕЙ**



2011 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ.....	3
2. ЦЕЛЬ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ.....	4
3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ.....	4
4. ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	5
Термины.....	5
Заинтересованные стороны.....	6
5. ПОСЛЕДСТВИЯ КОРРУПЦИИ.....	7
6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	7
Ответственность Национального директора.....	7
Ответственность менеджеров.....	8
Ответственность сотрудников.....	8
Ответственность Генерального секретариата.....	9
7. СООБЩЕНИЕ И РАССЛЕДОВАНИЕ.....	9
8. МЕРЫ РЕАГИРОВАНИЯ.....	10

1 Введение

**“Мы считаем своим долгом использовать
все финансовые средства и ресурсы разумно,
с уважением и ответственностью”**

*(«Кто мы есть» – наши ценности–
ответственность)*

**Все формы мошенничества и коррупции недопустимы.
ОФ «SOS Детские деревни Кыргызстана» активно борется с ними.**

ОФ «SOS Детские деревни Кыргызстана» (далее – SOS ДДК) создают семьи для детей, нуждающихся в защите, помогают им построить свое будущее, участвуют в развитии их общин. И в поддержку этого мы считаем своим долгом обеспечить, чтобы доверенные нам ресурсы использовались исключительно в целях, на которые они были выделены.

И здесь каждый сотрудник организации играет ключевую роль: он обязан активно способствовать тому, чтобы ресурсы использовались и учитывались надлежащим образом.

SOS ДДК способны продолжать свою работу только при условии, что будет сохранен высокий уровень доверия со стороны партнеров. И ключевым звеном является развитие надлежащего руководства и предупреждение случаев мошенничества и коррупции *на всех уровнях* внутри Организации.

Чтобы быть успешным, каждый человек должен придерживаться согласованного набора этических ценностей, в частности:

**СМЕЛОСТЬ
ПРЕДАННОСТЬ ДЕЛУ
ДОВЕРИЕ
И
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Подход SOS ДДК к реагированию и обработке случаев коррупции является прямым отражением единства организации и каждого отдельного сотрудника внутри нее.

Настоящая Концепция борьбы с мошенничеством и коррупцией (далее- Концепция) должна рассматриваться в сочетании с Кодексом поведения организации, международным законодательством и законодательством Кыргызской Республики¹

¹ Конвенция ООН против коррупции от 2003 года, Закон КР от 6 марта 2003 года №51 «О борьбе с коррупцией», Национальная стратегия борьбы с коррупцией в Кыргызской Республике (утверждена Указом Президента КР от 11 марта 2009 года №155) и др.

2 Цель и сфера применения

Цель Концепции борьбы с мошенничеством и коррупцией состоит в том, чтобы:

- Повысить осведомленность и понимание членов правления и сотрудников организации на всех уровнях в отношении того, как SOS ДДК рассматривает коррупцию и реагирует на нее.
- Сформулировать ответственность сотрудников организации на всех уровнях.
- Определить меры реагирования на фактическое коррупционное правонарушение или подозрения в его совершении.

Настоящая Концепция обращена ко всем сотрудникам организации независимо от занимаемой должности и членам правления и направлена на создание условий для предупреждения коррупционных правонарушений, а также их выявления и пресечений.

3 Основные принципы

Регулирование вопросов борьбы с мошенничеством и коррупцией в рамках организации осуществляется на основе следующих принципов:

- Полная нетерпимость к любым формам мошенничества и коррупции.
- Признание, что коррупция не ограничена исключительно противоправными действиями
- Прозрачность процедуры рассмотрения заявлений о коррупционном правонарушении
- Равенство всех сотрудников в вопросах привлечения к ответственности за коррупционное правонарушение
- Сообщение о коррупционном правонарушении компетентным государственным органам для расследования и реагирования.

4 Определения

4.1 Термины

КОРРУПЦИЯ - корыстное деяние должностного лица, выполняющего определенные функциональные обязанности в организации, которое ведет к нарушению функциональных обязанностей, возложенных на него в рамках должности, и имеет целью получение незаконных выгод для себя и других и создает угрозу интересам организации.

Коррупция включает в себя:

- взятничество, кражу, хищение, халатность и присвоение собственности организации должностным лицом;
- злоупотребление служебным положением для получения любых незаконных выгод (льгот, преимуществ) для себя и других в результате неофициального использования своей должности.

Примером коррупции является получение взяток или так называемых «откатов», разглашение конфиденциальной информации или ненадлежащее использование организационных ресурсов.

ВЗЯТОЧНИЧЕСТВО: получение незаконной компенсации лицом, организацией или учреждением в обмен на предоставление товаров и/или услуг. Во взяточничество вовлечены по меньшей мере две стороны.

Сюда же относится и практика **ОТКАТОВ**, форма взяточничества, когда лицо, вовлеченное в процесс закупок, получает «вознаграждение» от поставщика за размещение заказа на товары или услуги.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ: возникает, когда решения сотрудника организации могут быть подвержены влиянию его личной заинтересованности путем использования преимуществ своих должностных полномочий в продвижении личных интересов.

РАСТРАТА: кража ресурсов для собственной выгоды. Может участвовать только один человек.

ВЫМОГАТЕЛЬСТВО: требование передачи чужого имущества или права на имущество или совершения других действий имущественного характера под угрозой применения насилия либо уничтожения или повреждения чужого имущества, а равно под угрозой распространения сведений, позорящих лицо или его близких, либо иных сведений, которые могут причинить существенный вред правам и законным интересам лица или его близких.

КРАЖА: включает несанкционированное изъятие или использование собственности организации или коллег по работе либо имущества другого физического или юридического лица, находящегося в помещении организации.

ФАВОРИТИЗМ: несправедливая поддержка одного лица или группы в ущерб другим. Сюда также относится **КУМОВСТВО**, которое определяется как фаворитизм в отношении родственников (в частности, при выдвижении на должность или предоставлении льгот).

МОШЕННИЧЕСТВО: завладение чужим имуществом или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием.

В контексте SOS трактуется как умышленное нечестное использование организационных ресурсов, включая акты непорядочности, обмана, упущения, неправомерного использования влияния или положения и/или ненадлежащего использования информации. Примерами мошеннического поведения могут быть в т.ч.:

- кража;
- несанкционированное и/или незаконное использование организационных ресурсов, информации или услуг в личных целях;

- незаконное присвоение фондов;
- фальсификация отчетов для получения незаконной выгоды;
- несанкционированный уход в отпуск;
- акты взяточничества и растраты;
- подделка подписи;
- подделка информации на документах.

ПОДАРКИ: Принятие подарков символического характера и стоимости, врученных в знак благодарности или в силу местных обычаев, в рамках настоящей Концепции не рассматривается как коррупция. При этом стоимость подарков не должна превышать десяти размеров расчетных показателей, или 1000 сомов². Подарки, стоимость которых превышает указанную сумму, могут быть приняты исключительно от имени организации.

Тем не менее, в целях исключения конфликта интересов, обо всех подарках, полученных сотрудниками в результате выполнения ими своих обязанностей, необходимо сообщать непосредственному руководителю.

4.2 Заинтересованные стороны

ЧЛЕНЫ ПРАВЛЕНИЯ: действующие члены правлений SOS ДДК.

СОТРУДНИК: все сотрудники SOS ДДК, а также практиканты, студенты-стажеры, волонтеры и лица, выполняющие работу для SOS ДДК по договору.

МЕНЕДЖЕР: любой сотрудник, который в соответствии со своей должностью в SOS ДДК отвечает за непосредственное руководство сотрудниками или за управление проектом, программой или учреждением в рамках SOS ДДК.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР: директор SOS ДДК.

5 Последствия коррупции

Коррупция негативно влияет как на организацию, так и на вовлеченных в нее людей.

Потенциальное воздействие на организацию:

- Потеря репутации и доверия заинтересованных сторон.
- Сокращение доступных фондов из-за дефицита доверия и уверенности со стороны доноров.
- Повышение затрат на выполнение действий и ведения дел.
- Исключение из различных программ действий и/или сокращение сотрудничества с ключевыми внешними партнерами, включая правительство, институциональных финансовых партнеров и другие институции.
- Негативное влияние на условия работы сотрудников внутри организации.
- Снижение качества работ, выполняемых подрядчиками, в случаях заключения контракта на основании коррупционного правонарушения.

Потенциальное влияние на вовлеченных в коррупцию людей:

- Разрушение карьеры или репутации.
- Применение к ним со стороны организации дисциплинарных взысканий, включая увольнение.
- Уголовное преследование и/или гражданский иск со стороны организации.
- Чувство позора и стыда перед друзьями и семьей.
- Сокращение прямых услуг и поддержки благополучателей.

² В соответствии с Постановлением Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 15 июня 2006 года №1115-III «Об утверждении размера расчетного показателя», размер расчетного показателя составляет 100 сомов.

6 Ответственность

В соответствии со Стандартом 5 Руководства по работе Национальной ассоциации Детской деревни SOS, наивысший приоритет отдается подбору членов правления, которые полны решимости и способны обеспечить надлежащее руководство. Правление отвечает за руководство SOS ДДК и принимает ключевые решения в области политики и стратегии, которые определяют общее направление действий и развитие организации; руководит Национальным директором и обеспечивает целенаправленное управление делами организации. Это предполагает обеспечение функционирования системы сдержек и противовесов в целях предупреждения, выявления и противодействия мошенничеству и коррупции.

Национальный директор, будучи назначенным Правлением, руководит сотрудниками проектов и программ, которые в свою очередь руководят своими сферами (менеджмент). Совместно они составляют планы и предпринимают действия, обеспечивая последовательное развитие опеки детей и других стандартов. В сотрудничестве с правлением Национальный директор устанавливает направление SOS ДДК в рамках организационной политики и стратегических планов.

И Правление, и менеджмент отвечают за разработку и внедрение систем и процессов по предупреждению и выявлению коррупции и мошенничества. Это включает в себя также создание такой культуры и атмосферы, где всегда поддерживается честное и этически правильное поведение.

6.1 Ответственность SOS ДДК:

Национальный директор по согласованию с Правлением отвечает за следующее:

1. Обеспечение надлежащей безопасности для предотвращения мошенничества и коррупции. Это включает предоставление надежных средств для хранения имущества и внедрение процедур для предупреждения случаев коррупции или краж.
2. Создание механизмов получения информации от сотрудников, заинтересованных лиц и представителей общественности, касающейся предполагаемого мошенничества или коррупционной деятельности в организации.
3. Внедрение процедуры подачи заявлений в целях обеспечения защиты заявителей от дискриминации или виктимизации.
4. Проведение надлежащего расследования по всем полученным заявлениям относительно действительных или предполагаемых случаев мошенничества или коррупции. В случае наличия конфликта интересов или поступления заявления в отношении Национального директора, заявления должны быть направлены непосредственно председателю Правления и Региональному директору.
5. Сообщение Региональному директору обо всех случаях потенциального/предполагаемого мошенничества и коррупции.
6. Сообщение информации относительно мошенничества или коррупции соответствующие государственные органы и сотрудничество с ними в ходе возможного расследования.
7. Обеспечение информированности членов Правления, менеджеров и сотрудников об ответственности за коррупционные правонарушения.
8. Поддержка в организации культуры и атмосферы порицания мошенничества и коррупции, а также механизмов их предупреждения.

6.2 Ответственность менеджмента

Менеджеры ответственны за:

1. Показ личного примера в целях создания атмосферы порицания мошенничества и коррупции, а также отсутствие чувства дискомфорта у сотрудников, докладывающих о фактах мошенничества и коррупции (включая предполагаемые). Такая атмосфера стимулируется личным отношением менеджеров к фактам мошенничества и коррупции и их способностью поощрять ответственность и добросовестность сотрудников. Эффективность работы менеджеров в отношении борьбы с мошенничеством и коррупцией оценивается в рамках их служебной аттестации.
2. Поведение сотрудников, которыми они руководят, и защита имущества организации в сфере их контроля.
3. Сообщение о любых случаях предполагаемого мошенничества или коррупции Национальному директору. Сообщения должны быть представлены независимо от места предполагаемого коррупционного правонарушения – в сфере их ответственности или за ее пределами.
4. Обеспечение информированности вновь нанимаемых сотрудников об ответственности за коррупционные правонарушения и соблюдение ими положений Кодекса поведения.
5. Принятие мер к недопущению возникновения реального или потенциального конфликта интересов.

6.3 Ответственность сотрудников

Сотрудники ответственны за:

1. Честное и добросовестное выполнение своих функций и обязанностей. О ситуациях, в которых возможны нарушения, ставших ему известными, сотрудник должен немедленно сообщить своему руководителю для разрешения проблемы. Это включает любой потенциальный конфликт интересов или восприятие его как такового.
2. Соблюдение настоящей Концепции и других руководств SOS Kinderdorf International, направленных на противодействие и контроль за мошенничеством и коррупцией. Нарушение сотрудником настоящей Концепции может повлечь за собой применение SOS ДДК против него дисциплинарных взысканий.
3. Бережное отношение к ресурсам, находящимся под контролем, и сообщение своим руководителям об возможных угрозах кражи.
4. Немедленное сообщение своим руководителям о любом случае мошенничества или коррупции, ставшем им известным.
5. Сообщение о других сотрудниках и третьих лицах, вовлеченных в коррупцию в трактовке данной Концепции.
6. Сообщение непосредственному руководителю о любых ставших известными потенциальных конфликтах интересов, независимо от того, имело ли место незаконное деяние или нет. Затем руководитель по согласованию с Национальным директором принимает решение о разрешении ситуации.

6.4 Ответственность Генерального секретариата

В случаях затруднений разрешения ситуации Правлением или менеджментом SOS ДДК и необходимости поддержки в расследовании фактов коррупции и мошенничества, SOS ДДК может обратиться к Генеральному секретариату SOS Kinderdorf International.

В целях сохранения репутации и устойчивого положения SOS ДДК Генеральный секретариат SOS Kinderdorf International вправе прибегнуть к прямому вмешательству в тех случаях, когда очевидно, что Правление не предприняло надлежащих действий. Об этих шагах уведомляется Исполнительный комитет.

Такие мероприятия проводятся в духе поддержки Генеральным секретариатом развития и укрепления потенциала SOS ДДК.

7 Сообщение и расследование

Все члены Правления, менеджеры и сотрудники обязаны действовать незамедлительно при появлении оснований для подозрений в мошенничестве и коррупции. Наблюдаемый подозрительный ход событий – достаточное основание для реагирования.

В ходе всех предпринимаемых действий необходимо надлежащим образом соблюдать национальное законодательство в области борьбы с коррупцией и мошенничеством, а также соответствующие нормативные акты.

1. Менеджеры или сотрудники, которые знают или подозревают о факте мошенничества или коррупции, обязаны сообщить об этом:
 - своему руководителю;
 - национальному директору;
 - в случае необходимости - непосредственно региональному директору.
2. Сообщения о коррупционном правонарушении должны направляться далее национальному директору. Если заявления подкрепляются фактическими доказательствами, национальный директор в течение одной недели должен письменно проинформировать регионального директора, который, в свою очередь, сообщает об инциденте в Международный офис.
3. Все полученные заявления (в том числе анонимные) о мошенничестве или коррупции должны быть расследованы национальным директором в течение одного месяца с момента его информирования о коррупционном правонарушении. При необходимости он обращается за поддержкой к HR-менеджеру или юристу. Лица, подавшие заявление, не должны быть включены в состав группы по расследованию. Тот факт, что заявление было сделано анонимно, не должен влиять на решение о расследовании. Главный критерий – содержит ли заявление достаточную информацию, чтобы обосновать необходимость проведения расследования. В этом контексте оценка компетентного лица является важной частью расследования. Все принятые решения – включая и решение о непроведении дальнейшего расследования – должны быть составлены в письменной форме.
4. При расследовании должна быть соблюдена конфиденциальность информации в отношении имен заявителей о факте коррупционного правонарушения.
5. Процесс расследования и полученные результаты должны быть четко задокументированы. Отчет о расследовании передается национальному директору, а копия отчета направляется региональному директору.

8 Меры по реагированию

1. В зависимости от результатов расследования национальный и региональный директоры принимают решение относительно дальнейших шагов, которые необходимо предпринять, в том числе внешнее расследование и/или аудит. В случае выявления нарушений информация об инциденте должна быть сообщена председателю Правления (через национального директора) и в Международный офис (через регионального директора) для дальнейших действий и/или коммуникации с финансирующей организацией, если это представляется необходимым.
2. Сотрудники, уличенные в участии в мошенничестве и/или коррупционных действиях, или те, кто проявил халатность в исполнении своих обязанностей по контролю, подлежат дисциплинарному взысканию, включая увольнение. В случае необходимости SOS ДДК возбуждает гражданские и/или уголовные дела в отношении лиц, вовлеченных в противоправные действия.
3. Любые дисциплинарные взыскания в отношении сотрудника предпринимаются в соответствии с Условиями предоставления услуг SOS ДДК и/или Кодексом поведения, а также законодательством Кыргызской Республики.
4. Каждый сотрудник, который знает о потенциальной коррупции в организации, но не сообщает об этом в соответствии с настоящей Концепцией, будет рассматриваться как нарушивший свои обязанности, и к нему будут применяться дисциплинарные взыскания.
5. Сотрудник, который сообщает ложную информацию о факте коррупционного правонарушения, или не придающий значения тому, ложно оно или нет, должен быть готов к дисциплинарной ответственности.
6. Национальный директор должен провести проверку сферы, где согласно заявлению имел место факт мошенничества и/или коррупции, чтобы определить причину пробелов в системе контроля и при необходимости внести изменения в системы и процедуры контроля. Соответствующий менеджер обязан реализовать все рекомендации, данные национальным директором.
7. Обо всех выявленных крупных инцидентах мошенничества или коррупции национальный директор, предварительно проконсультировавшись с юристом, должен сообщать в соответствующие государственные органы.