

## **КОДЕКСЫ ЭТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**АННОТАЦИЯ:** Принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации является нормативным обеспечением, закреплением стандартов поведения и деклараций намерений. Организации обязаны разрабатывать и принимать кодекс этики и служебного поведения работников организации.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** управление, организация, кодекс этики, комплаенс, локальные нормативные акты.

Все большее значение в корпоративном управлении предприятием приобретают локальные нормативные акты организаций, закрепляющие корпоративные практики [1; 2; 3; 4]. В качестве примера таких документов можно привести Кодекс корпоративной этики ПАО «ОАК», введенный в действие приказом президента ПАО «ОАК» (Объединенная авиастроительная корпорация) от 16 июня 2017 г. № 148, задачами которого являются:

- установление правил корпоративного поведения работников, определяющих взаимоотношения как внутри Общества, так и с внешней средой;
- установление правил поведения для всех работников в ситуациях, не регламентированных действующим законодательством Российской Федерации;
- служить одним из инструментов для предотвращения конфликта интересов, нарушений норм корпоративной этики и возникающих вследствие этого конфликтных ситуаций как внутри Общества, так и за его пределами.

Пожалуй, сейчас нет крупных компаний, которые бы не имели этического кодекса. В России это определено ст. 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – ФЗ-273): организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции [5], которые включают разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации; принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации.

В свою очередь, разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации является нормативным обеспечением, закреплением стандартов поведения и деклараций намерений.

В Кодексе этики излагается свод основополагающих принципов. Эти принципы могут использоваться как основа для оперативных потребностей (вещи, которые нельзя делать) и оперативных запретов (вещи, которые не должны делать). Эти принципы проиллюстрированы с поведенческими примерами. Те, кто подпадает под действие кодекса, должны понимать, усваивать и применять примеры в конкретных ситуациях. Организации ожидают, что принципы, которые когда-то были показаны, будут применяться в каждом конкретном случае и что неприменение этих принципов может стать поводом для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Чтобы создать этический кодекс, организация должна определить наиболее важные ценностные ориентиры, сформулировать поведенческие стандарты, которые иллюстрируют их применение в функциях и обязанностях лиц, пересмотреть существующие процедуры для руководства и направления о том, как эти ценности и стандарты обычно применяются, и создать системы и процессы, чтобы гарантировать, что кодекс эффективен. Этические кодексы нелегко создать из шаблона. В идеале разработка кодекса – это процесс, в котором совет директоров и высшее руководство активно обсуждают и принимают базовые ценности, роли, обязанности, ожидания

и поведенческие стандарты. Многие успешные программы были разработаны при содействии опытного посредника, который учел роли и ответственность высшего руководства и советов, но еще более важно, знакомого с тонкостями руководства группой сложных и успешных лидеров через процесс, который заставляет их осознать, что правильно, честно, справедливо и хорошо.

Стратегия, основанная на целостности, дает организациям более надежный стандарт, во время выполнения которого они избегают правовых санкций, формируют организационную целостность, основанную на концепции самоуправления в соответствии с набором руководящих принципов. С точки зрения целостности, задача управления по вопросам этики определяет основные ценности организации, чтобы создать среду, которая поддерживает этическое поведение, а также прививает чувство общей ответственности среди сотрудников. Необходимость соблюдать закон рассматривается в качестве позитивного аспекта организационной жизни, а не нежелательного ограничения, навязанного регулятивными (внешними) органами.

Стратегия целостности характеризует понятие этики как движущей силы предприятия. Этические ценности формируют возможности, проектирование организационных систем и принятие решений, используемых отдельными лицами и группами. Они обеспечивают общие рамки и служат объединяющей силой для различных функций, направлений бизнеса и групп сотрудников. Организационная этика помогает определить, какая это компания и что за этим стоит.

Многие инициативы целостности имеют структурные особенности – кодекс поведения, профессиональную подготовку в соответствующих областях права, механизмы для регистрации и расследования возможных нарушений, проверки и контроля, чтобы гарантировать, что законы и стандарты компании соблюдаются.

Как правило, этические кодексы делятся на пять разделов:

1. Вводный раздел, в котором организация вводит кодекс и объясняет, почему она его принимала, к кому это относится и как он будет использоваться. Введение обычно содержит личное заявление генерального директора или обозначение его приверженности ценностям, которые содержатся в Кодексе, и обещание действовать в соответствии с этими положениями.

2. Изложение основных ценностей и принципов. Принципы могут быть моральные, такие как честность, уважение и справедливость; они также могут быть прагматичными бизнес-принципами, такими как совершенство, экономичность, качество, и удовлетворение клиента. Аналогичным образом некоторые значения могут быть охарактеризованы как «морально-этические» (например, честность и справедливость), а другие более точно описываются как «организационные» (например, совершенство и устойчивое развитие).

3. Поведенческие примеры, иллюстрирующие каждый принцип, с четкими иллюстрациями поведения. Часто эти примеры включают типы дилемм и неясностей, что человек может столкнуться в своей работе, и дополнены ссылками на конкретные политики компании.

4. Системы поддержки – инфраструктура, которая поддерживает кодекс. Как правило, это включает в себя такие предметы, как куда идти, как сообщать о подозрительном поведении, где найти ответы на наиболее часто задаваемые вопросы и насколько эти системы могут быть использованы анонимно. Организации, как правило, заявляют о своей приверженности конфиденциальности.

5. Заявление о личной ответственности – указывается, что каждый индивидуум обязан знать и понимать ожидания и требования, изложенные в Кодексе, и для удовлетворения этих стандартов. Это может включать заявление о том, что сотрудники должны сообщать о подозрительном поведении и что невыполнение этого требования является нарушением кодекса, вплоть до увольнения.

Так, письменные стандарты должны быть достаточно разработаны, чтобы предотвращать зло и способствовать:

1) честному и этическому поведению, включая этическую обработку фактического или возможного конфликта интересов между личными и профессиональными отношениями;

2) раскрытию полной, объективной, точной, своевременной и понятной информации в отчетах и документах;

3) соблюдению законодательства, правил и положений;

4) оперативной внутренней отчетности о нарушениях кодекса для соответствующего лица или лиц, определенных в Кодексе;

5) ответственности за несоблюдение кодекса.

В дополнение к собственно этическому кодексу там, как правило, используются многочисленные механизмы поддержки, которые будут определять эффективность общей программы компании по вопросам этики. Центральной среди них является официальная программа для общения, основные ценности компании для персонала компании. Эти программы, а также проведение и участие высшего руководства являются гораздо более важными, чем слова кодекса.

Создание и применение эффективной программы по этике может предложить значительные преимущества как с точки зрения правовой, так и с точки зрения измерений производительности. Четко выраженные ценности важны, потому что они служат пробным камнем, который уменьшает вероятность того, что личные ценности любого индивида будут существовать в конфликте с интересами компании. Отсутствие этического тона также может негативно отразиться на репутации компании [6] и создать юридические трудности.

Этические программы способствуют успеху бизнеса. Организации, которые подчеркивают этическое деловое поведение, часто вызывают больше доверия со стороны регуляторов [7] и правоохранительных органов [8]. Во многих случаях этически-ориентированные организации имеют положительную репутацию с правоохранительными и регулирующими органами. Например, наличие эффективной программы по этике в организациях, действующих в европейских странах, может смягчить любые юридические санкции.

Эффективная этика и комплаенс программы включают в себя:

1) установление этических норм и стандартов и комплаенс-процедур;

2) назначение конкретного, высокого уровня лица (лиц) для осуществления надзора за соблюдением этических и правовых норм;

3) принятие должных мер в делегировании значительных дискреционных полномочий отдельным лицам;

4) эффективное внедрение стандартов и процедур для всех сотрудников и агентов путем обучения, а также через печатные и электронные материалы;

5) мониторинг и аудит работы по этике и комплаенс-программам и установление средств (например, телефон доверия) для сотрудников, стремящихся получать информацию о стандартах и процедурах и сообщать о возможных противоправных действиях;

6) последовательное применение дисциплинарной ответственности за нарушения, допущенные работниками;

7) оперативное реагирование на любые правонарушения и устранение любых недостатков программ.

Для выполнения требований ст. 13.3 ФЗ-273 в организации следует:

– назначить комитет для рассмотрения вопросов этики;

– назначить офицера для надзора по вопросам этики и соблюдения кодекса этики;

– включить этические критерии в ежегодную аттестацию работников и оценку вознаграждения менеджмента;

– представить высшему руководству, что все известные нарушения этики были обнаружены, зарегистрированы и расследованы;

– раскрыть методы и процессы в компании, принятые для поощрения этического поведения.

Следует определить, как кодексы этики доводятся до сведения сотрудников и контрагентов.

О необходимости принятия организациями кодекса этики красноречиво говорит судебная практика [9].

Так, определением от 6 апреля 2017 г. Каменского районного суда Свердловской области (Дело № 2-156) обществу было предписано в месячный срок разработать и принять меры по предупреждению коррупции, а именно: определить подразделение или должностное лицо (лиц), ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений; разработать и внедрить в практику стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы организации; принять кодекс этики и служебного поведения работников организации; принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Решением от 20 февраля 2017 г. Байкаловский районный суд Свердловской области (Дело 2-47/2017) обязал общество с ограниченной ответственностью в течение двух месяцев со дня вступления решения суда в законную силу назначить должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, принять кодекс этики и служебного поведения работников организации.

Итак, Кодекс этики не является гарантией против корпоративных злоупотреблений. Как показывают последние события мировых финансовых рынков, люди способны найти способы, чтобы извратить намерения такого кодекса в сторону рационализации или же откровенно мошенничества или других преступных деяний [10].

#### **Список использованных источников**

1. Кафтайлова, Е. В. Реорганизация юридических лиц (правовые основы) : науч.-практ. пособие / Кафтайлова Е. В., Ручкин О. Ю., Трунцевский Ю. В. – М. : Изд. группа «Юрист», 2010. – 120 с.

2. Правовые риски в системе публичного управления : коллективная монография / Авдийский В. И. [и др.] ; науч. ред.: В. И. Авдийский, М. А. Лапина. – М. : Финансовый ун-т : От и До, 2014. – 256 с.

3. Авдийский, В. И. Национальная и региональная экономическая безопасность России : учеб. пособие / В. И. Авдийский, В. А. Дадалко, Н. Г. Синявский. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 363 с.

4. Дадалко В. А. Обеспечение экономической безопасности функционирования предприятия (на примере автомобильной компании derways) / В. А. Дадалко, Х. И. Гашиков // Финансовый бизнес. – 2016. – № 4 (183). – С. 16–21.

5. Авдийский В. И. Теневая экономика и экономическая безопасность государства : учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / В. И. Авдийский, В. А. Дадалко. – М., 2009.

6. Трунцевский, Ю. В. Интеллектуальное пиратство: гражданско-правовые и уголовно-правовые меры противодействия. – М. : Юрист, 2002. – 283 с.

7. Трунцевский, Ю. В. О проблемах правового регулирования взаимоотношений государства и бизнеса / Ю. В. Трунцевский // Юридический мир. – 2011. – № 4. – С. 20–25.

8. Ларичев, В. Д. Методика криминологического исследования налоговой преступности (вопросы совершенствования) : монография / В. Д. Ларичев, Ю. В. Трунцевский, С. П. Баграев. – М. : Изд. дом И. И. Шумиловой, 2007. – 184 с. – (Сер. Отечественная юридическая мысль).

9. Трунцевский, Ю. В. Международное пенитенциарное право / Ю. В. Трунцевский. – М. : Изд. группа «Юрист», 2001. – 48 с.

10. Трунцевский, Ю. В. Понятие транснационального преступления / Ю. В. Трунцевский // *Международ. уголовное право и международ. юстиция.* – 2014. – № 3. – С. 9–12.