

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Государственного предприятия

«ЦИТ Минтруда и соцзащиты»

_____ Т.Ю. Мацукевич

« » 2022

**РУКОВОДСТВО СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА
БОРЬБЫ СО ВЗЯТОЧНИЧЕСТВОМ
PK ISO 37001-01**

Версия 1.0

Дата введения: « ____ » _____ 20 ____ г.

Оглавление

1 Область применения.....	3
1.1 Краткая информация об организации.....	3
2 Нормативные ссылки	5
3 Термины, определения и сокращения	6
4 Контекст организации.....	7
4.1 Понимание организации и ее контекста.....	7
4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон	8
4.3 Определение области применения системы менеджмента борьбы со взяточничеством	9
4.4 Система менеджмента борьбы со взяточничеством	10
4.5 Оценка риска взяточничества	11
5 Лидерство	11
5.1 Лидерство и приверженность.....	11
5.1.1 Руководящий орган	11
5.1.2 Высшее руководство	11
5.2 Политика в области борьбы со взяточничеством.....	12
5.3 Роли, обязанности и полномочия в организации	12
5.3.1 Роли и обязанности.....	12
5.3.2 Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством.	13
5.3.3 Делегирование принятия решений	14
6 Планирование	15
6.1 Действия по рассмотрению рисков и возможностей	15
6.2 Цели в области борьбы со взяточничеством и планирование их достижения.....	15
7 Поддержка	16
7.1 Ресурсы	16
7.2 Персонал	16
7.2.1 Общие положения.....	16
7.2.2 Процесс найма	17
7.3 Осведомленность и подготовка	18
7.4 Коммуникация	19
7.4.1 Внутренние коммуникации.....	19
7.5 Документированная информация	20
7.5.1 Общие положения.....	20
7.5.3 Управление документированной информацией.....	21
8.2 Предварительная проверка	22
8.3 Финансовое управление	22
8.4 Нефинансовое управление	23
8.5 Внедрение средств управления в области борьбы со взяточничеством подконтрольными организациями и деловыми партнёрами	23
8.6 Обязательства по борьбе со взяточничеством.....	24
8.7 Подарки, представительские мероприятия, добровольные пожертвования и подобные материальные поощрения	24
8.8 Управление в случае неадекватности средств управления в области борьбы со взяточничеством.....	24
9 Оценивание пригодности	25
9.3 Анализ со стороны руководства	27
9.3.1 Анализ со стороны высшего руководства	27
9.3.2 Анализ со стороны руководящего органа.....	27
9.4 Анализ со стороны подразделения по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством. .	29
10.1 Несоответствия и корректирующие действия	30

1 Область применения

Настоящее Руководство системы менеджмента борьбы со взяточничеством (далее – Руководство СМБВ) излагает основные направления и намерения в области антикоррупционного правила поведения, изложенные в Политике в области борьбы со взяточничеством Государственного предприятия «ЦИТ Минтруда и соцзащиты», и описывает систему менеджмента борьбы со взяточничеством (далее – СМБВ), разработанную для реализации Антикоррупционной Политики.

Руководство СМБВ разработано с целями:

- обеспечения эффективного управления процессами СМБВ организации и их постоянного улучшения для устранения и/или минимизации рисков взяточничества;
- обеспечения соблюдения требований действующего законодательства Республики Беларусь в области борьбы со взяточничеством;
- подготовки и обеспечения осведомленности персонала и иных заинтересованных в деятельности организации сторон по вопросам СМБВ;
- обеспечения систематизированной документацией СМБВ;
- демонстрации потребителям, партнерам, органу по сертификации и другим заинтересованным сторонам соответствия системы менеджмента борьбы со взяточничеством требованиям СТБ ISO 37001.

Руководство СМБВ определяет:

- границы применения СМБВ;
- область применения СМБВ;
- ответственность за функционирование СМБВ
- применяемые документы, описывающие и устанавливающие требованиям к элементам СМБВ посредством ссылок на них.

Решение о внедрении СМБВ в соответствии с СТБ ISO 37001 является следствием приверженности, которую высшее руководство организации принимает на себя в отношении предотвращения явлений коррупции, таких как:

- взятки в государственных, частных и некоммерческих секторах;
- взятки, вымогаемые организацией;
- взятки, вымогаемые сотрудниками организации, действующими от имени Государственного предприятия «ЦИТ Минтруда и соцзащиты»;
- взятки, вымогаемые деловыми партнерами организации;
- прямое и косвенное взяточничество (напрямую или через третьих лиц);

Руководство СМБВ предназначено для использования сотрудниками в качестве обязательного организационно–методического документа внутри организации, в том числе при проведении внутреннего аудита СМБВ и при обучении персонала.

Руководство СМБВ является собственностью Государственного предприятия «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» и может предоставляться для изучения потребителям, органам государственной власти, органам по сертификации, другим заинтересованным сторонам по согласованию с руководителем организации.

1.1 Краткая информация об организации

Республиканское унитарное предприятие «Центр информационных технологий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» (государственное предприятие «ЦИТ Минтруда и соцзащиты») создано в 2008 году приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.03.2008 № 32 в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2008 № 276 «О создании государственного учреждения «Центр информационных технологий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь».

Учредителем и республиканским органом государственного управления, уполномоченным управлять имуществом ЦИТа, является Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Уже в 2009 году ЦИТом был заключен договор по ремонту и настройке корпоративной сети Минтруда и соцзащиты и сопровождения корпоративной электронной почты информационно-вычислительной сети государственной службы занятости (ИВС ГСЗ).

В 2011 году ЦИТ впервые стал исполнителем научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы, а также разработчиком комплекса задач аналитической обработки данных для Государственной информационной системы социальной защиты (ГИССЗ) наравне с ОАО «АГАТ-систем» – основным разработчиком ГИССЗ. В этом же году ЦИТ начал проводить работы по администрированию республиканской базы данных пенсионных дел ГИССЗ, в том числе проведению массовых расчетов пенсий и мониторинг их результатов.

В 2012 году был заключен договор с первой сторонней организацией, которой ЦИТ оказывал услуги по технической и антивирусной профилактике компьютерного оборудования.

В 2013 году ЦИТом уже было заключено 153 договора по обслуживанию баз данных районных узлов ГИССЗ, расширен круг организаций, пользующихся его услугами.

Также ЦИТ обеспечивает сопровождение государственных информационных ресурсов Минтруда и соцзащиты:

С целью оказания электронных услуг посредством общереспубликанской автоматизированной информационной сети (ОАИС) ЦИТ стал оператором по предоставлению доступа к информации государственных информационных ресурсов Минтруда и соцзащиты.

В 2017 году ЦИТом начато организационно-методологическое, технологическое сопровождение и разработка программного обеспечения Межведомственной персонифицированной базы данных инвалидов Республики Беларусь.

В 2018 году ЦИТ успешно осуществил выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по созданию базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике.

Также в этом году ЦИТ был реорганизован из государственного учреждения «Центр информационных технологий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» в форме преобразования в республиканское унитарное предприятие. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 августа 2018 г. №74 «О реорганизации государственного учреждения «Центр информационных технологий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» ЦИТ является правопреемником всех прав и обязанностей государственного учреждения «Центр информационных технологий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь».

4 сентября 2018 г. Минским горисполкомом выдано свидетельство о государственной регистрации юридического лица Республиканского унитарного предприятия «Центр информационных технологий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» (Государственного предприятия «ЦИТ Минтруда и соцзащиты») с регистрационным номером 191009727.

В 2019 году ЦИТ вышел на международный уровень: проведена научно-исследовательская работа (НИР) для официального использования Евразийской экономической комиссией по теме «Разработка модели цифровой экосистемы для обеспечения трудоустройства и занятости граждан государств — членов Евразийского экономического союза». НИР направлена на разработку новых технологических процессов, способствующих социально-экономическому развитию Республики Беларусь и интеграционного объединения ЕАЭС в целом.

Практическая значимость НИР заключается в создании условий для реализации цифрового взаимодействия государственных органов и бизнеса в области трудоустройства и содействия занятости, а также работодателей и трудящихся-граждан государств-членов ЕАЭС с использованием современных цифровых технологий, направленных на реализацию основных направлений Цифровой повестки ЕАЭС и основных целей, определенных Договором о Евразийском экономическом союзе в части стремления к формированию единого рынка трудовых ресурсов в рамках Союза.

Система менеджмента качества ЦИТа, принимаемая к осуществляемым видам деятельности, соответствует требованиям СТБ ISO 9001-2015 в соответствии с Сертификатом соответствия, выданным органом по сертификации НПРУП «Белорусский государственный институт стандартизации и сертификации» 18.05.2018 за № ВУ/112 05.01.002 06615.

20 декабря 2019 г. ЦИТ зарегистрирован резидентом Парка высоких технологий.

С 2020 года ЦИТ Минтруда и соцзащиты осуществляет работы по сопровождению ГИССЗ (подсистемы пенсионного обеспечения, государственной социальной поддержки населения, администрирования и обмена данными, банка данных социальных выплат).

ЦИТ сопровождает 6 основных государственных информационных систем и ресурсов Минтруда и соцзащиты и оказывает разноплановые услуги более 160 организациям.

Имущество Унитарного предприятия находится в собственности Республики Беларусь и принадлежит Унитарному предприятию на праве хозяйственного ведения.

Учредителем Унитарного предприятия и республиканским органом государственного управления, уполномоченным управлять имуществом, находящимся в собственности Республики Беларусь, - в отношении Унитарного предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, является Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее - Минтруда и соцзащиты).

Место нахождения Унитарного предприятия: 220004, г. Минск, пр. Победителей, 23, к. 2, каб. 712. Возглавляет Унитарное предприятие директор, который назначается на должность и освобождается от должности Министром труда и социальной защиты Республики Беларусь по представлению заместителя Министра, курирующего Унитарное предприятие.

Директор Унитарного предприятия действует на принципах единоначалия. Заместители директора назначаются на должность и освобождаются от должности директором по согласованию с заместителем Министра, курирующим Унитарное предприятие.

Организационная структура предприятия приведена в приложении А.

2 Нормативные ссылки

В настоящем Руководстве по качеству использованы ссылки на следующие документы:

- СТБ ISO 37001-2020 Системы менеджмента борьбы со взяточничеством. Требования и руководство по применению.
- СТБ ISO 9000-2015 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.
- Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией» (с изменениями и дополнениями от 22.01.2021).
- Декрет Президента Республики Беларусь от 10 мая 2019 г. № 3 «О дополнительных мерах по борьбе с коррупцией».
- Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З.
- Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях от 21 апреля 2003 № 194-З.

- Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З.
 - Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь».
 - Закон Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 122-З «Об основах деятельности по профилактике правонарушений».
 - Закон Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 419-З «О государственных закупках товаров (работ, услуг)».
-

3 Термины, определения и сокращения

В настоящем Руководстве СМБВ используются термины и определения, приведенные в нормативных документах, на основании которых был разработан настоящий документ.

Ниже представлены наиболее часто применяемые в настоящем документе термины и определения:

Анализ - определение пригодности, адекватности или результативности объекта для достижения заданных целей (СТБ ISO 9000).

Аудит - систематический, независимый и документированный процесс для получения объективного свидетельства и его объективной оценки с целью определения степени соответствия критериям аудита (СТБ ISO 9000).

Документ - информация и носитель, на котором она содержится (СТБ ISO 9000).

Доходы – любые денежные средства, в том числе займы, а также иное имущество, полученные физическими лицами от граждан Республики Беларусь, иностранных граждан, лиц без гражданства и организаций (Закон Республики «О борьбе с коррупцией»).

«Взятничество» – собирательный термин. По Уголовному кодексу Республики Беларусь он охватывает три преступления:

- 1) получение взятки (ст. 430);
- 2) дачу взятки (ст. 431);
- 3) посредничество во взяточничестве (ст. 432).

«Взятничество» - предложение, обещание, дача, принятие или вымогательство неправомерного преимущества любой ценности (может быть финансовым или нефинансовым) прямо или косвенно, независимо от мест (а), в нарушение действующего законодательства в качестве поощрения или вознаграждения для лица, действующего или воздерживающегося от действий в отношении пригодности его должностных обязанностей.

Высшее руководство - лицо или группа лиц, которая направляет и управляет организацией на высшем уровне (СТБ ISO 9000).

Заинтересованная сторона - лицо или организация, которые могут влиять на, на которых могут влиять или они полагают, что на них могут влиять решения или действия (СТБ ISO 9000).

Контекст организации - совокупность внутренних и внешних факторов, которые могут оказывать влияние на подходы организации к разработке и достижению ее целей (СТБ ISO 9000).

Расходы – любые денежные средства и иное имущество физических лиц, направленные ими на приобретение имущества, оплату работ, услуг, а также использованные на иные цели. (Закон Республики «О борьбе с коррупцией»).

Риск - влияние неопределенности (СТБ ISO 9000).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников

вливают или могут повлиять на надлежащее исполнение государственным должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе) (Закон Республики «О борьбе с коррупцией»);

Корректирующее действие - действие для устранения причины несоответствия и предотвращения его повторения (СТБ ISO 9000).

Мониторинг: определение состояния системы, процесса, продукта, услуги или задачи (СТБ ISO 9000).

Несоответствие - невыполнение требования (СТБ ISO 9000).

Организация - лицо или группа лиц, обладающая своими собственными функциями с обязанностями, полномочиями и взаимосвязями для достижения своих целей (СТБ ISO 9000).

Постоянное улучшение - повторяющееся действие по улучшению показателей деятельности (СТБ ISO 9000).

Процесс - совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, которая использует входы для производства запланированных результатов (СТБ ISO 9000).

Политика - <организация> намерения и направление развития организации, официально сформулированные высшим руководством (СТБ ISO 9000).

Результативность: степень, с которой запланированные задачи выполнены и запланированные результаты достигнуты (СТБ ISO 9000).

Улучшение качества - часть менеджмента качества, направленная на увеличение способности выполнять требования к качеству (СТБ ISO 9000).

4 Контекст организации

4.1 Понимание организации и ее контекста

Организация определяет внешние и внутренние факторы (SWOT-анализ), которые относятся к ее назначению и которые влияют на ее способность достигать целей своей системы менеджмента борьбы со взяточничеством.

Такие факторы включают следующее:

- размер, структуру и делегированные полномочия организации в принятии решений;
- места и сектора, в которых организация работает или предполагает работать;
- характер, масштаб и сложность деятельности и работ организации;
- бизнес-модель организации;
- субъектов, которые находятся под управлением организации, и субъектов, которые управляют организацией;
- деловых партнеров организации;
- характер и степень взаимодействия с государственными должностными лицами;
- применимые законодательные, нормативные, подрядные и профессиональные обязательства и обязанности.

Государственное предприятие «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» осуществляет свою деятельность в следующем контексте: «Организация функционирует в окружающей среде, которая определяется рядом политических, законодательных, социальных, географических, культурных и экономических условий. В итоге формируется система возможностей и обязательств, внутри которой выполняется развитие и управление организацией».

Контекст – это внутренние и внешние факторы, которые влияют на способность организации достигать ожидаемых результатов, связанных с предотвращением взяточничества.

Контекст	
Внешние факторы	Внутренние факторы
<ul style="list-style-type: none"> - культурные, социальные, политические, финансовые условия, в которых работает организация (на национальном, областном или районном уровне); - технологические условия, в которых работает организация (на национальном, областном или районном уровне); - законодательные требования, в рамках которых работает организация, включая требования законодательства, внутренних регламентов предприятия и иные требования, которые организация взялась выполнять. 	<ul style="list-style-type: none"> - организационная структура (управление процессами, роли и ответственность, персонал организации, осведомленность о системе менеджмента борьбы со взяточничеством, оборудование и т.п.); - стратегическое планирование в организации, ее политика и цели в области противодействия взяточничества; - внутренние методы управления процессами, корпоративная культура противодействия взяточничества; - показатели деятельности организации;

Анализ внутреннего и внешнего контекста позволяет заблаговременно определить заинтересованные стороны и/или субъекты, которые могут создавать риски или возможности в системе менеджмента борьбы со взяточничеством наименование организации. В случае существенных изменений, анализ контекста проводится повторно. Мониторинг и анализ показателей внутреннего и внешнего контекста проводится не реже 1-го раза в год.

4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон

Основной задачей Государственного предприятия «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» является наиболее полное удовлетворение существующих и ожидаемых потребностей и ожиданий заинтересованных сторон, так как процессы, связанные с потребителями, являются ключевыми процессами и оказывают решающее воздействие на достижение его главных целей. Организация всецело зависит от своих потребителей и в силу этого формирует механизмы определения их потребностей.

Высшее руководство организации установило следующие методы определения и обеспечения требований заинтересованных сторон:

- проведение анализа законодательных требований, касающихся разных вопросов функционирования организации. Ответственным за проведение анализа является директор;
- определение приоритетных направлений развития организации на основе регулярного анализа потребностей рынка оказываемых услуг (работ), анализа конкурентных предложений и прогнозного спроса на оказываемые услуги (устанавливаются в концепции развития). Ответственным за подготовку исходных данных являются заместитель директора, директор;
- проведение переговоров с представителями заказчиков и потенциальными заказчиками (результаты документируются в коммерческих предложениях, тексте договоров). Ответственными за организацию и проведение переговоров являются директор, заместитель директора;
- проведение регулярных анализов хода исполнения договоров. Ответственными за проведение анализа являются заместитель директора и директор;

- подбор и назначение на работы квалифицированного персонала (результаты документируются в личных карточках и приказах). Ответственным за определение кадрового состава организации и за подбор персонала является директор;
- планирование и выделение необходимых ресурсов (результаты документируются в соответствующих планах работ). Ответственным за планирование ресурсов и привлечение ресурсов является директор.

К заинтересованным сторонам относят лица или организации, которые могут повлиять, на которые можно повлиять, или которые могут воспринимать себя как находящиеся под влиянием решений или деятельности организации.

Организация определила **Внутренние заинтересованные стороны**:

- Заказчики, пользователи;
- работники организации и/или работники, привлекаемые организацией;
- профсоюзные организации;
- партнеры;
- руководство организации.

Организация определила **Внешние заинтересованные стороны**:

- государственные организации;
- поставщики и подрядчики;
- общество.

Все заинтересованные стороны характеризуются требованиями и ожиданиями, которые организация должна принимать во внимание и оценивать при оценке соответствия законодательным требованиям в области противодействия взяточничества.

К значимым для предприятия требованиям и ожиданиям заинтересованных сторон относятся:

- соблюдение законодательных требований;
- предотвращение и противодействие взяточничества;
- прозрачность системы квалификации и оценки Подрядных организаций и Поставщиков;
- улучшение производственных показателей (использование технологий и т.д.);
- обучение персонала.

Анализ и контроль потребностей и ожиданий заинтересованных сторон проводится при проведении Анализа со стороны высшего руководства.

Ответственные за взаимодействие с заинтересованными сторонами подразделения ежегодно проводят анализ и обновление списка значимых заинтересованных сторон. Анализ требований и ожиданий заинтересованных сторон проводится не реже 1 раза в год, а также в случае значительных изменений.

Результаты анализа требований и ожиданий заинтересованных сторон используется при:

- анализе со стороны руководства;
- разработке корректирующих действий;
- разработке направлений постоянного улучшения деятельности организации;
- развитии и совершенствовании Целей в области борьбы со взяточничеством.

4.3 Определение области применения системы менеджмента борьбы со взяточничеством

Организация определила границы и применимость системы менеджмента борьбы со взяточничеством с учетом рассмотрения внешних и внутренних факторов, требований заинтересованных сторон, оказания услуг организации.

При определении области применения СМБВ организация принимает во внимание:

а) внешние и внутренние вопросы, влияющие на способность СМБВ достигать намеченного результата (см.п.4.1);

б) требования заинтересованных сторон, относящиеся к СМБВ (см.п.4.2);

с) результаты анализа и оценки риска взяточничества (см.п.4.5).

Областью применения СМБВ организации является:

- управление компьютерными системами, компьютерное программирование, в том числе проектирование, разработка, внедрение и сопровождение программного обеспечения; проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ; предоставление консультационных услуг по компьютерным технологиям; обработка данных, в том числе ввод и хранение данных; управление базами данных; деятельность в области проводной, беспроводной связи, телекоммуникации и обслуживания компьютерной техники.

Область применения системы менеджмента борьбы со взяточничеством утверждается приказом директора и задокументирована в настоящем Руководстве системы менеджмента борьбы со взяточничеством.

В системе менеджмента имеются обоснованные ограничения: п. 8.5.1 «Подконтрольные организации» и п. 9.3.2 «Анализ со стороны руководящего органа».

Не применение данных требований не влияет на способность и ответственность предприятия при обеспечении соответствия оказываемых услуг требованиям потребителей и повышении удовлетворенности потребителей, а также их доверия.

4.4 Система менеджмента борьбы со взяточничеством

Государственное предприятие «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» разработало, задокументировало, внедрило, поддерживает и постоянно улучшает систему менеджмента борьбы со взяточничеством, включая процессы СМБВ и их взаимодействие.

Предприятие в степени необходимой для результативного функционирования СМБВ:

а) определило необходимые процессы и их взаимодействие (ссылки на документы, устанавливающие требования к процессам СМБВ, даются по тексту настоящего документа);

б) ведет документированную информацию для поддержания функционирования процессов: обеспечивает поддержание в актуальном состоянии внешней документации, регламентирующей процессы, а также управляет внутренними нормативными и организационными документами, ссылки на которые даны по тексту настоящего Руководства;

с) сохраняет документированную информацию в виде записей на бумажных и электронных носителях для обеспечения уверенности в том, что процессы выполняются так, как это было запланировано.

Следует отметить, что внедрение системы борьбы со взяточничеством не является гарантией того, что на предприятии не будут появляться случаи взяточничества. Однако, это свидетельствует о стремлении предприятия эффективно и результативно управлять рисками в области взяточничества, уделять для этого ресурсы и повышать компетентность и информированность своего персонала.

Данное Руководство описывает основные источники, методы и виды деятельности, которые относятся к системе менеджмента борьбы со взяточничеством, для:

- повышения осведомленности о мерах противодействия коррупции во всех процессах предприятия;

- обеспечения соответствия процессов действующим законодательным требованиям Республики Беларусь и лучших международных практик;

- увеличения эффективности и показателей предприятия в области противодействия взяточничеству благодаря точному анализу отдельных видов деятельности;

- снижения совокупных затрат предприятия, как прямых (потерянные рабочие дни), так и косвенных (вред репутации, приостановка деятельности вследствие коррупционных действий или непредвиденных обстоятельств и т.д.);
- увеличения удовлетворенности персонала;
- улучшения отношений с органами, контролирующими предприятие;
- осуществления необходимых мероприятий для предотвращения/уменьшения воздействия на различных этапах управления (в том числе благодаря постоянному повышению эффективности действий по противодействию взяточничества).

4.5 Оценка риска взяточничества

Государственное предприятие «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» осуществляет процесс оценки рисков взяточничества, чтобы:

- определить риски, которые могут быть разумно предусмотрены;
- анализировать риски, управлять ими;
- оценить эффективность существующего контроля, чтобы поддерживать оценку рисков.

Результаты оценки рисков взяточничества пересматриваются не реже одного раза в год, а также в случае значимых организационных, процессных или законодательных изменений.

Информация о том, как выполнять действия по оценке рисков взяточничества для предотвращения взяточничества в организации, определена в Процедура по управлению рисками взяточничества.

5 Лидерство

5.1 Лидерство и приверженность

5.1.1 Руководящий орган

5.1.2 Высшее руководство

Государственное предприятие «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» не имеет руководящий орган, поэтому демонстрация лидерства и приверженности системе менеджменты борьбы со взяточничеством осуществляется высшим руководством организации.

Высшее руководство организации (директор, заместители директора) привержено полному внедрению и постоянному совершенствованию системы менеджмента борьбы со взяточничеством:

- утверждая политику в области борьбы со взяточничеством;
- обеспечивая соответствия стратегии и политики в области борьбы со взяточничеством;
- в запланированные промежутки времени получая и анализируя информацию о содержании и функционировании системы менеджменты борьбы со взяточничеством;
- требуя, чтобы адекватные и надлежащие ресурсы, необходимые для эффективной работы системы менеджменты борьбы со взяточничеством, были выделены и распределены;
- осуществляя разумный надзор за внедрением системы менеджменты борьбы со взяточничеством высшим руководством и ее эффективностью.

Высшее руководство в рамках своих компетенций участвует в реализации в развитии и улучшении системы менеджменты борьбы со взяточничеством:

- обеспечивает разработку, внедрение, поддержание и актуализацию системы менеджменты борьбы со взяточничеством;
- обеспечивает интеграцию требований системы менеджменты борьбы со взяточничеством и бизнес-процессов;

- использует необходимые ресурсы для эффективного функционирования системы менеджмента борьбы со взяточничеством;
- распространяет информацию о важности мер управления по предотвращению взяточничества и соблюдению требований системы менеджмента борьбы со взяточничеством;
- обеспечивает разработку и доработку системы менеджмента борьбы со взяточничеством для достижения поставленных целей;
- определяет участие персонала предприятия для повышения эффективности системы менеджмента борьбы со взяточничеством;
- поощряет соответствующую антикоррупционную культуру;
- продвигает лучшие практики и методы улучшения системы менеджмента борьбы со взяточничеством;
- поддерживает тех, кто несет управленческую ответственность, с тем чтобы мероприятия по предотвращению и возможному выявлению взяточничества эффективно осуществлялись в соответствующих областях ответственности;
- поощряет использование процедур информирования о возможных явлениях взяточничества;
- обеспечивает принятие мер, чтобы ни один из сотрудников не подвергся преследованиям, дискриминации или дисциплинарным мерам за представленную информацию или за отказ принимать участие во взяточничестве.

5.2 Политика в области борьбы со взяточничеством

Политика в области борьбы со взяточничеством государственного предприятия «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» определяет общие намерения и направления деятельности предприятия относительно результативности в области взяточничества.

Политика в области борьбы со взяточничеством предприятия является основой для внедрения и совершенствования системы менеджмента борьбы со взяточничеством.

Политика в области борьбы со взяточничеством предприятия сформулирована высшим руководством предприятия и является ключевым документом, в котором содержатся обязательства по соблюдению требований системы менеджмента борьбы со взяточничеством, которые все заинтересованные стороны должны соблюдать в соответствии с возложенными на них функциями и обязанностями.

Политика в области борьбы со взяточничеством доведена до сведения работников и размещена на информационном портале CIT-WSS.mintrud.local и сайте предприятия.

Политика в области борьбы со взяточничеством входит в перечень документов, с которыми знакомят всех сотрудников в рамках действующих трудовых договоров, а также при приеме на работу путем ее доступности на информационном портале CIT-WSS.mintrud.local. Все работники предприятия, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Руководства, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

Политика в области борьбы со взяточничеством доводится до Поставщиков и Подрядчиков и других заинтересованных сторон путем ее доступности на официальном сайте предприятия.

5.3 Роли, обязанности и полномочия в организации

5.3.1 Роли и обязанности

Директор предприятия принимает на себя общую ответственность за внедрение и применение системы борьбы со взяточничеством и обеспечивает назначение ответственных

лиц с соответствующими ролями с целью эффективности системы менеджмента борьбы со взяточничеством, и данная информация доведена до сведения на всех уровнях предприятия. Сотрудники предприятия на всех уровнях несут общую ответственность за то, чтобы требования системы борьбы со взяточничеством применялись и соблюдались в области их компетенции.

Все Работники должны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщать непосредственному руководителю о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5.3.2 Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством.

Директором предприятия создана комиссия по противодействию коррупции. Приказом директора комиссия на предприятии по противодействию коррупции назначена подразделением по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством.

Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством создано для:

- надзора за разработкой и внедрением организацией системы менеджмента борьбы со взяточничеством;
- предоставления консультаций и руководства персоналу по вопросам системы менеджмента борьбы со взяточничеством и вопросам, связанным со взяточничеством;
- обеспечения соответствия системы менеджмента борьбы со взяточничеством требованиям настоящего стандарта;
- предоставления отчетов о пригодности системы менеджмента борьбы со взяточничеством руководящему органу (если таковой имеется) и высшему руководству, и другим соответствующим подразделениям при необходимости;
- аккумулирования информации о нарушениях законодательства о борьбе с коррупцией, совершенных работниками предприятия;
- обобщения и анализа поступающей, в том числе из государственных органов, осуществляющих борьбу с коррупцией, информации о нарушениях антикоррупционного законодательства работниками предприятия;
- своевременного определения коррупционных рисков и мер по их нейтрализации;
- разработки и организации проведения мероприятий по противодействию коррупции на предприятии, анализ эффективности принимаемых мер;
- координации деятельности структурных подразделений предприятия по реализации мер по противодействию коррупции;
- взаимодействия с государственными органами, осуществляющими борьбу с коррупцией, общественными объединениями и иными организациями по вопросам противодействия коррупции;
- рассмотрения вопросов предотвращения и урегулирования конфликта интересов;

- принятия мер по устранению последствий коррупционных правонарушений, правонарушений, создающих условия для коррупции, и иных нарушений антикоррупционного законодательства.

Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством (комиссия по противодействию коррупции) действует на основании Положения о комиссии по противодействию коррупции.

Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством собирается с установленной периодичностью, но не реже одного раза в год для:

- анализа данных, представленных на анализе системы менеджмента борьбы со взяточничеством со стороны Высшего руководства;
- анализа и при необходимости пересмотра состава Подразделения по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством;
- принятия к сведению изменений в результате анализа риска взяточничества;
- оценки эффективности и достаточности системы антикоррупционного управления в организации, включая соответствующую документацию.

Деятельность Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством описана в Положении о Подразделении по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством.

5.3.3 Делегирование принятия решений

В рамках предприятия действует система доверенностей, предоставляемых директором предприятия. Данные доверенности определяют пределы полномочий, порядок и условия (полномочия) выдачи доверенностей.

При делегировании персоналу полномочий для принятия решений учитывается ряд важнейших обстоятельств:

- полномочия должны быть достаточными для достижения стоящих перед данным субъектом целей - следует помнить, что цели всегда являются первичными и определяющими объем предоставленных полномочий;
- полномочия каждого субъекта должны увязываться с полномочиями тех, с кем ему приходится сотрудничать, чтобы обеспечить их взаимодействие и сбалансированность всей СМБВ;
- полномочия должны быть четкими, чтобы каждый сотрудник знал, от кого он их получает, кому передает, перед кем несет ответственность, и кто должен отвечать перед ним;
- исполнители должны самостоятельно решать все проблемы в рамках своей компетенции и нести полную ответственность за свою деятельность и ее результаты в рамках СМБВ.

Факторами, благоприятствующими развитию работы посредством делегирования полномочий, являются: признание руководителем достаточной компетентности своих подчиненных, осознание и понимание своей загруженности в течение рабочего дня или недели, оценка значимости принимаемых управленческих решений.

Основными принципами эффективного делегирования полномочий являются следующие:

- ясные цели делегированных полномочий;
- определение уровня полномочий;
- вовлеченность работника в процесс делегирования полномочий;
- информирование персонала о характере и содержании делегирования полномочий;
- наличие обратной связи;

- отказ от практики обратного делегирования полномочий.

6 Планирование

6.1 Действия по рассмотрению рисков и возможностей

Общая информация по исполнению мероприятий по обработке рисков взяточничества и мер, направленных на противодействие коррупции в форме взяточничества, также рассматриваются на совещаниях, проводимых руководством предприятия.

Невыполнение или несвоевременное исполнение мероприятий по обработке рисков взяточничества и мер, направленных на противодействие взяточничества, рассматривается как несоответствия, по которым проводятся корректирующие действия.

Оценка результативности мероприятий по обработке рисков осуществляется при очередном проведении оценки рисков взяточничества в ходе проведения анализа СМБВ со стороны высшего руководства.

Информация о том, как рассматривать риски взяточничества для предотвращения взяточничества в организации, определена в Процедуре по управлению рисками взяточничества.

Показателями функционирования деятельности по рассмотрению рисков и возможностей являются:

- отсутствие фактов неисполнения/несвоевременного исполнения мероприятий Плана мероприятий по противодействию коррупции по неубажительным (необъективным) причинам;

- отсутствие фактов нарушений требований Процедуры по управлению рисками взяточничества.

Критериями результативности настоящего процесса является:

- отсутствие фактов наступления значительных рисков взяточничества, не учтенных в анализе рисков;

- последствия от нежелательного события намного ниже от ожидаемых.

6.2 Цели в области борьбы со взяточничеством и планирование их достижения

Государственное предприятие «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» устанавливает цели в области борьбы со взяточничеством (далее - цели) для соответствующих функций и уровней предприятия.

Цели предприятия разрабатывает Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством, учитывая действующие внутренние и внешние факторы, потребности и ожидания заинтересованных сторон, риски взяточничества, определенные при анализе. При разработке целей необходимо указывать конкретные, достижимые и измеримые значения критериев для определения степени выполнения цели. Цели утверждаются приказом директора организации. Утвержденные цели размещаются на информационном портале CIT-WSS.mintrud.local. и доводятся до сведения работников. После того, как цели наименование организации утверждены, Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством разрабатывает мероприятия достижения целей.

Мониторинг достижения целей и их актуализация проводятся ежегодно во время проведения анализа со стороны высшего руководства.

7 Поддержка

7.1 Ресурсы

Высшее руководство государственного предприятия «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» определило и обеспечило наличие ресурсов, необходимых для разработки, внедрения, поддержания и постоянного улучшения системы менеджмента борьбы со взяточничеством.

Ресурсы включают следующее:

- *людские ресурсы*: предприятие имеет достаточное количество персонала, который способен уделять достаточно времени выполнению своих соответствующих обязанностей по борьбе со взяточничеством так, чтобы система менеджмента борьбы со взяточничеством могла функционировать результативно;
- *физические ресурсы*: предприятие имеет необходимые физические ресурсы в организации, а также в подразделении по обеспечению нормативно-правового соответствия в области борьбы со взяточничеством для результативного функционирования системы менеджмента борьбы со взяточничеством, а именно: офисные помещения, мебель, компьютерное оборудование и программное обеспечение, телефоны, канцтовары;
- *финансовые ресурсы*: предприятием сформирован бюджет, достаточный для работы подразделения по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством для результативного функционирования системы менеджмента борьбы со взяточничеством.

7.2 Персонал

7.2.1 Общие положения

Определение профессиональных профилей сотрудников, направлений профессиональной подготовки, навыков, умений и опыта, необходимого для выполнения предполагаемых обязанностей, которые могут повлиять на показатели борьбы со взяточничеством, устанавливаются директором предприятия по согласованию с ведущим специалистом по кадрам.

При определении потребности в персонале необходимо учитывать:

- будущие потребности, касающиеся стратегических и оперативных планов, и целей;
- ожидаемые потребности в персонале с учетом планируемых объемов работ;
- внедрение новых технологий и видов деятельности на предприятии.

Необходимость подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала устанавливается с учетом необходимости совершенствования знаний и навыков специалистов, требований к квалификации, подготовке и опыту работ.

При выборе сторонних организаций по обучению учитываются такие критерии, как компетентность организации, сроки и объем обучения, стоимость, условия оплаты, сложившиеся связи и наработки, а также предложения сторонних организаций.

Компетентность вновь принимаемого персонала определяется при приеме на работу путем собеседования с руководителем или специалистами по направлению деятельности, ознакомления с документами, подтверждающими его квалификацию в соответствии с приказом о приеме на работу.

Основными формами обучения руководящих работников и специалистов являются:

- обучение с отрывом от производства – осуществляется на специальных факультетах в учебных заведениях системы повышения квалификации, учебных курсах;
- обучение без отрыва от производства – организуется непосредственно на организации с

привлечением преподавателей сторонних организаций по договору;

- систематическое самостоятельное обучение работника (самообразование) путем изучения специальной, научно-технической, экономической и другой литературы, в том числе на основании выданных заданий на квартал.

Обучение проводится по мере необходимости с целью изучения:

- новейших открытий техники и технологии по профилю деятельности предприятия;
- законодательства по охране труда и трудовым отношениям;
- повышения уровня осведомленности в системе менеджмента борьбы со взяточничеством и др.

В целях эффективного и действенного выполнения, поставленных задач компетентность персонала обеспечивается за счет подбора сотрудников с соответствующим уровнем образования и опытом работы и прохождением ими учебных программ.

Оценка компетентности персонала может определяться при аттестации работников.

Аттестация работников предприятия проводится в целях улучшения подбора, расстановки и подготовки кадров, повышения их трудовой инициативы, качества и эффективности труда.

Основными задачами аттестации являются:

- объективная оценка компетентности и возможностей специалистов, результатов их деятельности и установление соответствия их занимаемым должностям;
- выявление кандидатур для продвижения по службе и замещения должностей;
- формирование резерва кадров;
- определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работников.

Аттестацию проводит аттестационная комиссия, назначенная директором.

Порядок проведения аттестации регламентирован действующим законодательством.

7.2.2 Процесс найма

Процесс найма персонала осуществляется директором предприятия в соответствии с внутренними процедурами предприятия.

Государственное предприятие «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» придерживается принципов объективности и честности при принятии кадровых решений. С целью исключения рисков взяточничества при найме, оценке, продвижении и увольнении персонала:

- разрабатываются и утверждаются в установленном порядке прозрачные процедуры отбора и найма персонала и соответствующие квалификационные требования к должности;
- осуществляется проверка кандидатов при трудоустройстве перед принятием решения о начале или продолжении трудовых отношений на предмет их благонадежности;
- производится оценка деятельности персонала и выплата вознаграждения, исходя из результативности ключевых показателей деятельности и профессиональных достижений;
- принимается решение о продвижении на вышестоящую должность исходя из деловых качеств и квалификации работника;
- осуществляется процедура расторжения трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным законодательством Республики Беларусь.

Каждый работник, в том числе и вновь принятый, ознакомливается с требованиями Политики в области борьбы со взяточничеством в Листе ознакомления с Политикой и под

подпись в Декларации-подтверждении. Непринятие Декларации-подтверждения по соблюдению требований Политики в области борьбы со взяточничеством влечет отказ в приеме на работу.

Принимаемый персонал имеет доступ к информационному portalу CIT-WSS.mintrud.local., где можно ознакомиться с данными документами, а также проходить внутреннее обучение по данным документам.

При формировании отчета по анализу системы менеджмента со стороны высшего руководства персонал подписывает Декларацию о соответствии установленной Политике в области борьбы со взяточничеством.

Кроме того, в отношении всех работников предприятия действуют процедуры, благодаря которым:

- персонал не подвергается ответным мерам, дискриминации или дисциплинарным взысканиям (например: угрозы, изоляция, понижением в должности, ограничением в карьере, переводом, увольнением, запугиванием, виктимизацией или другими формами притеснения) за:

- отказ от участия или отказ от какой-либо деятельности, для которой разумно установлено, что существует более чем низкий риск взяточничества, который не был смягчен предприятием;

- добросовестно или на основе разумного осуждения направленное сообщение о попытке подкупа, фактической или предполагаемой, о нарушении действующих в организации локальных нормативных актов в области противодействия взяточничества.

В государственном предприятии «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» существует дисциплинарная система, которая позволяет принимать меры дисциплинарной ответственности в отношении работника, который нарушает действующие на предприятии локальные нормативные акты в области противодействия взяточничества или требования системы менеджмента в области борьбы со взяточничеством.

Государственное предприятие «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» реализует процедуры, которые требуют следующее:

- предприятие проводит комплексную проверку лиц перед их приемом на работу, работников перед переводом на другую работу на предприятии, чтобы удостовериться в максимально возможной степени, что прием на работу или перевод на другую работу являются уместными и существуют обоснованные причины;

- стимулирующие выплаты по результатам, материальные и нематериальные стимулирующие элементы/вознаграждения периодически пересматриваются, чтобы проверить наличие разумных гарантий препятствования стимулам взяточничества;

- работники из числа высшего руководства предприятия предоставляют заявления, подписывая которые выражает свое желание соответствовать локальным нормативным актам организации в области противодействия взяточничества.

7.3 Осведомленность и подготовка

Предприятие определяет необходимость в обучении/наставничестве/инструктаже своих работников, чтобы, исходя из указанных потребностей, рисков взяточничества, которым они подвергаются, юрисконсульт сформировал учебные мероприятия.

Такого рода обучение должно раскрывать следующие вопросы, насколько это применимо с учетом результатов оценки рисков взяточничества:

- Политику в области борьбы со взяточничеством;
- процедуры системы менеджмента борьбы со взяточничеством, а также обязанности по соответствию им;
- риски и ущерб работникам и предприятию, который может быть нанесен взяточничеством;

- обстоятельства, при которых может быть предложена взятка в связи с их обязанностями и как распознать эти обстоятельства;
- как работники могут помочь в противодействии и исключении взяточничества, а также распознать ключевые признаки наличия взяточничества;
- их вклад в результативность системы менеджмента противодействия взяточничества, включая выгоды от улучшения антикоррупционной деятельности и информирования о подозрениях на взятки;
- осложнения и возможные последствия несоблюдения требований системы менеджмента борьбы со взяточничеством;
- как и кому работники должны сообщать о любых подозрениях;
- информацию о предоставляемом обучении и ресурсах.

Мероприятия по повышению осведомленности и обучению персонала предприятия проводятся на основе ежегодной Программы осведомленности и подготовки работников по вопросам борьбы со взяточничеством, в зависимости от ролей, риска коррупции, которому они подвергаются, и на основании разумно предсказуемых обстоятельств.

Программы осведомленности и подготовки работников по вопросам борьбы со взяточничеством периодически обновляются, при необходимости, для отражения любых соответствующих обновлений. Принимая во внимание выявленные коррупционные риски, предприятие должно также внедрить процедуры, направленные на информирование и обучение в области противодействия взяточничеству деловых партнеров, действующих от его имени или в его пользу и которые могли бы подвергнуть предприятие коррупционным рискам, более значительным, чем низкие. Эти процедуры должны выявлять деловых партнеров, для которых необходимо такое информирование и обучение, определять их содержание, а также средства, которыми должна быть обеспечена такая подготовка.

7.4 Коммуникация

7.4.1 Внутренние коммуникации

Внешний информационный обмен предприятия включает в себя:

- отправку ответов на входящие письма от вышестоящих организаций, потребителей и других, заинтересованных в получении информации путем официальной переписки;
- представление доступа к информации о деятельности предприятия для любых заинтересованных в данной информации сторон путем размещения на сайтах, участия в конференциях, встречах, круглых столах, собраниях и других мероприятиях, выпуском рекламных материалов, буклетов и т.п.;
- представление отчетов о деятельности предприятия вышестоящим, контролирующим и иным уполномоченным на получение отчетов органам и организациям любыми методами коммуникации;
- представление информации работниками предприятия при взаимодействии в повседневной деятельности с потребителями, их законными представителями, с внешними организациями и органами.

Ответственность и полномочия должностных лиц и работников предприятия на подготовку информации внешним сторонам определяется руководством посредством постановки задач в системе электронного документооборота, в процессе проведения заседаний/совещаний, издания приказов, включения полномочий в должностные инструкции, устных поручений, включения соответствующих положений в внутренние нормативные документы (для системных процессов обмена информации с внешними сторонами).

Любая информация касательно СМБВ направляется внешним сторонам только после одобрения директора предприятия. Процессы внутреннего обмена информации устанавливаются во внутренних нормативных документах системы менеджмента предприятия или по распоряжению руководства (приказом, протокольным решением, устным распоряжением, постановкой задачи в системе электронного документооборота).

Ответственность за представление информации устанавливается соответствующими внутренними нормативными документами, организационными документами (положениями о подразделениях и должностными инструкциями) либо решением руководства предприятия.

В процессах обмена информации используются следующие средства связи:

- телефоны;
- электронная почта;
- интернет;
- автоматизированные системы/программы, мобильное приложение.

Для отдельных видов информации руководством устанавливаются ограничение доступа и запрет на разглашение информации (путем издания соответствующих приказов; посредством ограничения доступа к документам, содержащим конфиденциальную информацию; путем взятия с работников обязательств о неразглашении информации).

Систематический обмен и распространение информации о системе противодействия взяточничества обеспечивается такими инструментами, как проведение директором консультаций, проведением корпоративных и оперативных совещаний руководством, периодическими совещаниями внутри структурных подразделений, заседаниями комиссии по противодействию коррупции и т.д.

Политика борьбы со взяточничеством доступна всем работникам и деловым партнерам посредством размещения на сайте предприятия.

Руководство предприятия также предоставляет своим заинтересованным сторонам простой безопасный способ анонимно и конфиденциально сообщать о действиях, которые могут быть связаны с нарушениями закона или ее политики борьбы со взяточничеством работниками предприятия посредством обращения напрямую к директору.

7.5 Документированная информация

7.5.1 Общие положения

Система менеджмента борьбы со взяточничеством предприятия включает в себя:

- всю документированную информацию, предусмотренную СТБ ISO 37001-2020 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством. Требования и руководство по применению»;
- все документированные данные, считающиеся необходимыми для эффективности системы менеджмента борьбы со взяточничеством.

Среди документированной информации предприятием определены следующие документы:

- настоящее Руководство по системе менеджмента борьбы со взяточничеством;
- документы, определенные в Перечне документированной информации, сохраняемой в рамках функционирования системы менеджмента борьбы со взяточничеством в соответствии с требованиями СТБ ISO 37001-2020.

7.5.2. Создание и обновление

При создании и обновлении документированной информации предприятие обеспечивает:

- определение и описание документов;
- формат и носитель;
- процессы проверки и утверждения пригодности и соответствия.

Основная информация касается: – кода/шифра (где применимо); – даты; – вида и названия документа; – редакции/версии; – согласования; – утверждения.

7.5.3 Управление документированной информацией

На предприятии документооборотом системы менеджмента борьбы со взяточничеством управляет Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством.

Электронная документация управляется с помощью электронного документооборота.

Документированная информация системы менеджмента борьбы со взяточничеством должна контролироваться для обеспечения:

- ее доступности и соответствия для использования, где и когда это необходимо;
- ее соответствующей защиты (например, от утраты конфиденциальности, несоответствующего использования или утраты целостности).

Для контроля документированной информации предприятием учитывается:

- распределение, доступ, выявление и использование;
- архивирование и хранение, а также поддержание удобочитаемости;
- контроль изменений;
- удаление.

Документированная информация внешнего происхождения, которая считается необходимой для планирования и работы системы менеджмента борьбы со взяточничеством, определяется как соответствующая цели и управляется под контролем.

Все внутренние процедуры предприятия хранятся и управляются на сервере в корпоративной системе предприятия. Загруженные документы проверяются не реже одного раза в год перед анализом со стороны высшего руководства.

8 Операционная деятельность

8.1 Планирование и управление деятельностью

Государственное предприятие «ЦИТ Минтруда и соцзащиты» планирует, внедряет, пересматривает и контролирует процессы, необходимые для удовлетворения требованиям системы менеджмента борьбы со взяточничеством и для осуществления действий по контролю рисков:

- устанавливая критерии для каждого из процессов;
- осуществляя контроль процессов в соответствии с критериями;
- поддерживая задокументированную информацию в состоянии, необходимом для уверенности в том, что процессы проводятся так, как это предусмотрено.

Предприятие контролирует запланированные изменения и пересматривает последствия нежелательных изменений, вмешиваясь, при необходимости, чтобы смягчить отрицательные воздействия.

На предприятии разработана документированная процедура «Управление планированием и изменениями», цель которой - обеспечение эффективного способа планирования противодействия взяточничества как основы повышения эффективности функционирования описывает систему менеджмента борьбы со взяточничеством и роста удовлетворенности клиентов - потребителей услуг предприятия. Данная процедура обеспечивает определение мероприятий, ресурсов, критериев исполнения, установленных

предприятием Политики и Целей в области борьбы со взяточничеством, направленных на планирование процессов, развитие и непрерывное улучшение СМБВ.

8.2 Предварительная проверка

На предприятии разработана документированная процедура «Предварительная проверка». Цель процедуры - обеспечение эффективного способа проведения предварительной проверки в отношении определенных сделок, проектов, работ, бизнес-партнеров или сотрудников предприятия.

Данная процедура служит дополнительной целенаправленной мерой в предупреждении и выявлении рисков взяточничества, и дает информацию для принятия решения, приостановить, прекратить или пересмотреть сделки, проекты или взаимоотношения с бизнес-партнерами или работниками.

Предварительная проверка актуализируется с определенной частотой, так чтобы можно было надлежащим образом учесть изменения и новую информацию.

8.3 Финансовое управление

Предприятие внедрило механизмы финансового контроля, позволяющие управлять рисками взяточничества.

Способы управления, позволяющие предотвращать совершение взятнических действий на основании делегирования, доверенностей, полномочий, ответственности и задач, указаны в результатах анализа рисков взяточничества.

Управление в финансовой сфере основывается на следующих принципах:

- прослеживаемость финансовых потоков, которая означает возможность воссоздать путь принятия решения и формальный путь потока от отправной точки (кто оплатил) до конечной точки (кому оплатил, каким способом оплаты, как и где сумма снята со счета);

- зачет платежа, то есть точное определение подтверждающего документа потока оплаты;

- документация финансовых потоков с прогнозом регистрации: - формы оплаты; - содержания оплаты (информация о субъекте, который распоряжается потоком, из каких средств получена оплата, получатель потока, основание платежа);

- субъекты, обязанные архивировать документацию потоков.

Основные процедуры финансового контроля, используемые для борьбы со взяточничеством, предусматривают:

- разделение задач таким образом, чтобы один платеж не мог быть отправлен и утвержден одним и тем же лицом;

- соблюдение соответствующих иерархических уровней полномочий для утверждения платежа;

- проверка того, что назначение получателя и работа или оказанные услуги были утверждены механизмами утверждения, используемыми на предприятии;

- требование не менее двух подписей при утверждении платежа;

- требование соответствующей вспомогательной документации в приложении к утверждению платежа;

- ограничение использования наличных средств и применение эффективных методов контроля наличных средств;

- требование точности и ясности классификаций и описаний платежей в счетах;

- проведение периодического управленческого пересмотра важных финансовых сделок;

– проведение ежегодных независимых финансовых аудитов, и регулярная смена лица или организации, занимающейся аудитом.

8.4 Нефинансовое управление

После оценки рисков взяточничества были определены области и операции, для которых требуется проведение контроля взяточного риска в нефинансовой сфере.

Относительно различных процессов определены процедуры, применяемые к:

- управлению поставщиками, подрядчиками, субподрядчиками, деловыми партнерами;
- оценке компетентности работников;
- подбору и назначению руководителей подразделений;

Организация обеспечивает ведение бизнеса только с проверенными и утвержденными поставщиками, подрядчиками, консультантами или другими бизнес-партнерами, которые прошли квалификационный процесс. Таким образом, реже возникают конфликты интересов или другие ситуации, которые могут привести к взяточничеству или случаям мошенничества, или коррупции.

Предварительная проверка, предпринятая предприятием в отношении ее деловых партнеров, включает:

- веб-поиск, касающийся делового партнера и его акционеров и высшего руководства, для идентификации какой-либо информации, связанной со взяточничеством;
- поиск подходящих государственных, юридических и международных ресурсов для получения соответствующей информации;
- проверка общедоступных списков запрещенных организаций, которые ограничены или запрещены к заключению договоров с государственными или правительственными учреждениями, хранящихся национальными или местными органами власти или многосторонними учреждениями, такими как Всемирный банк;
- проведение запросов соответствующих других сторон об этической репутации делового партнера;
- назначение других лиц или организаций, обладающих соответствующим опытом для оказания помощи в процессе предварительной проверки;
- деловому партнеру могут быть заданы дополнительные вопросы, основанные на результатах предварительной проверки (например, для разъяснения любой негативной информации).

8.5 Внедрение средств управления в области борьбы со взяточничеством подконтрольными организациями и деловыми партнёрами

8.5.1 Обоснованное неприменение.

8.5.2 Предприятие стремится к тому, чтобы все организации, с которыми она состоит в деловых отношениях, и в той мере, в которой это разумно и возможно, учитывая оценку риск взяточничества, также внедряли систему менеджмента борьбы с взяточничеством и/или внедряли собственные меры борьбы со взяточничеством.

В отношении не контролируемых деловых партнеров, для которых оценка взяточных рисков или результаты предварительной проверки, проведенные организацией, выявили более чем низкий риск взяточничества, и где антивзяточные меры, реализованные деловыми партнерами, способны снизить соответствующие риски, предприятие проводит следующие процедуры:

- устанавливает, реализовал ли партнер антивзяточные меры, контролирующие соответствующие риски;
- если деловой партнер не реализовал антивзяточные меры или невозможно проверить их наличие у него, то:

- 1) если это практически возможно, предприятие требует от делового партнера внедрения антивзятнические мер в отношении соответствующей сделки, проекта или работы;
- 2) если это практически невозможно - учитывать это обстоятельство при оценке рисков взяточничества в отношениях с этим деловым партнером.

8.6 Обязательства по борьбе со взяточничеством

Для партнеров и подрядчиков/поставщиков, которые после оценки риска классифицированы как обладающие уровнем риска взяточничества выше низкого, определены процедуры, требующие (насколько это возможно):

- наличие у партнера, подрядчика, поставщика системы менеджмента борьбы со взяточничеством;
- включение в договоры с партнером, подрядчиком, поставщиком положений, указывающих на недопустимость во взаимоотношениях взяточничества.

В договоры с партнером, подрядчиком, поставщиком предприятие включает положения, дающие возможность прекратить договорные отношения в случае выявления взятки со стороны этого партнера, от его имени или в его пользу, связанной с соответствующей сделкой, проектом, работой или взаимоотношениями.

В случае невозможности выполнения требований, указанных в вышеприведенных пунктах, такой элемент рассматривается организацией при оценке риска взяточничества.

8.7 Подарки, представительские мероприятия, добровольные пожертвования и подобные материальные поощрения

В рамках системы борьбы со взяточничеством на предприятии существуют специальные процедуры, позволяющие избежать того, чтобы предложение, предложение или принятие подарков, гостеприимство, пожертвования и аналогичные выгоды могли быть разумно восприняты как инструменты взяточничества.

В организации разработана документированная процедура «Подарки и представительские мероприятия».

Цель документированной процедуры «Подарки и представительские мероприятия» - регламентировать действия, которые направлены на предотвращение предложения или принятия подарков, оплаты расходов, выплаты пожертвований и получения подобных выгод, если такое предложение или принятие является взяткой и могло бы обоснованно рассматриваться как проявление взяточничества согласно требованиям СТБ ISO 37001 п.8.7.

8.8 Управление в случае неадекватности средств управления в области борьбы со взяточничеством.

Если предварительная проверка, проведенная по определенной операции, проекту, деятельности или отношениям со второй стороной, устанавливает, что риски взяточничества не могут управляться определенными контролями, а предприятие не может или принимает решение о не внедрении дальнейших контролей или о непринятии других мер, необходимых для разрешения управления соответствующими рисками взяточничества:

- в случае уже существующих операций, проектов, деятельности или отношений, предприятие принимает меры, соответствующие рискам взяточничества и характеру операции, проекта, деятельности или отношений, чтобы как можно быстрее приостановить или отказаться от операции, проекта, деятельности или отношений;
- в случае нового предложения, сделки, проекта, деятельности или отношений – откладывает принятие предложения, сделки, проекта, деятельности или отношений, или отказывается совершать сделку.

8.9 Информация о подозрениях

В рамках СМБВ предприятие осуществляет процедуры, которые:

– поощряют и позволяют лицам сообщать достоверно или на основании разумного убеждения о попытке, возможном или действительном взяточническом действии или любом нарушении, или недостатке системы антивзяточнического управления, таким образом, чтобы защитить личность сообщающего и других вовлеченных лиц, или того, на кого ссылаются в уведомлении;

– позволяют направлять уведомления анонимно.

Поддерживаемые процедуры:

– запрещают меры наказания и защищают от ответных мер в отношении того, кто достоверно или на основании разумного убеждения сообщает о попытке, возможном или действительном взяточническом действии, или нарушении Политики в области борьбы со взяточничеством;

– позволяют работникам получать советы от соответствующего лица о том, что необходимо делать, столкнувшись с проблемой или ситуацией, которая может представлять собой коррупционное действие.

Установлены следующие каналы коммуникации о случаях взяточничества:

–электронная почта: cit@mlsp.gov.by;

Руководство предприятия также предоставляет своим заинтересованным сторонам простой безопасный способ анонимно и конфиденциально сообщать о действиях, которые могут быть связаны с нарушениями закона или ее корпоративных политик работниками предприятия посредством обращения напрямую к директору.

8.10 Расследование и решение проблем со взяточничеством

Предприятие обеспечивает оценку и управление, а, при необходимости, и расследования любого взяточнического действия или нарушения требований Политики по борьбе со взяточничеством, о котором было сообщено и которое было выявлено или возникновение которого предполагается на разумных основаниях.

По всем сообщениям о взяточничестве проводится проверка либо служебное расследование в разумные сроки.

В ходе расследования:

a) проводится оценка случая взяточничества, нарушения требований СМБВ, которые были выявлены или обоснованно подозреваются, или о которых было сообщено;

b) определяются действия в случае, если расследование выявит случай взятки или нарушение требований СМБВ;

c) расширяются возможности и предоставляются полномочия лицам, ведущим расследование;

d) от соответствующих работников требуется сотрудничество в расследовании.

В организации разработана документированная процедура «Расследование и решение проблем со взяточничеством». Цель документированной процедуры – регламентировать действия, которые направлены на оценку и, где это применимо, расследования случая взяточничества, нарушения политики в области борьбы со взяточничеством или требований системы менеджмента согласно данного пункта стандарта СТБ 37001.

9 Оценивание пригодности

9.1 Мониторинг, измерения, анализ и оценивание

Мониторинг в области борьбы со взяточничеством - деятельность предприятия по сбору, обработке, обобщению, анализу и оценке информации, касающейся эффективности политики по борьбе со взяточничеством, состояния правоприменительной практики в сфере противодействия взяточничеству, а также восприятия и оценки уровня взяточничества.

Предприятие в рамках СМБВ обеспечивает мониторинг, измерение, анализ и оценку деятельности по противодействию взяточничеству, в частности, поддерживаются следующие процессы мониторинга, измерения, анализа и оценки:

- мониторинг исполнения мер и соблюдения процедур по предотвращению рисков взяточничества должностными лицами и руководителями подразделений в соответствии с распределенной ответственностью в СМБВ;
- мониторинг и измерение исполнения и результативности противовзятнических целей со стороны высшего руководства;
- внутренний аудит СМБВ назначенными аудиторскими группами;
- анализ СМБВ со стороны высшего руководства.

Мониторинг в области борьбы со взяточничеством проводится предприятием по собственной инициативе, результаты которого могут являться основанием для проведения внутреннего анализа рисков взяточничества, а также для совершенствования на формирование антивзятнической культуры.

Предприятие приняло ряд ключевых показателей для мониторинга процессов, определяя:

- что должно подвергаться мониторингу и измерению;
- кто несет ответственность за мониторинг;
- методы мониторинга, измерения, анализа и оценки, в зависимости от случая, с целью обеспечения действительных результатов;
- когда необходимо проводить мониторинг и измерения;
- когда результаты мониторинга и измерения должны быть проанализированы и оценены;
- кому и как необходимо сообщать данную информацию.

Ключевые показатели определяются, измеряются и оцениваются Подразделением по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством и регистрируются в рамках Анализа со стороны высшего руководства.

9.2 Внутренний аудит

9.2.1 Предприятие в соответствии с ДП 9.2 «Внутренние аудиты» проводит внутренние аудиты через запланированные сроки для предоставления информации о том, что СМБВ:

а) соответствует:

- 1) собственным требованиям;
 - 2) требованиям СТБ ISO 37001;
- б) результативно внедрена и поддерживается.

Согласно ДП 9.2 «Внутренние аудиты» предприятие:

- а) планирует, реализует и поддерживает программы аудита, содержащие частоту проведения, методы, ответственность, требования к планированию и отчетности;
- б) определяет критерий аудита и область применения для каждого аудита;
- с) назначает компетентных auditors и проводить аудиты, обеспечивая объективность и беспристрастность процесса аудита;
- д) обеспечивает доведение результатов аудитов до сведения соответствующего руководства, комиссии по противодействию коррупции, высшего руководства и при необходимости до органа управления.

Документированная информация реализации программы и результатов аудита сохраняется в качестве свидетельства аудита.

Объем аудитов в обязательном порядке включает процессы касательно:

- a) взяточничества или подозрения на взятку;
- b) нарушения Политики в области борьбы со взяточничеством и требований СМБВ;
- c) неспособность деловых партнеров соответствовать применимым антивзяточническим требованиям предприятия;
- d) слабые стороны или возможности для улучшения СМБВ.

Для гарантии объективности и беспристрастности программ аудита предприятие обеспечивает, чтобы аудиты проводились одними из следующих лиц:

- a) независимые исполнители или работники, нанятые или назначенные для процесса аудита;
- b) Подразделением в области борьбы со взяточничеством;
- c) лицо из другого структурного подразделения, не попадающего под аудит;
- d) подходящая третья сторона;
- e) группа, включающая любых лиц из пунктов с a) по d).

При назначении аудиторов предприятие обеспечивает, чтобы аудиторы не проверяли себя и собственную работу. По результатам проверок внутренними аудиторами оформляются отчеты по внутреннему аудиту, с которыми ознакамливаются должностные лица, ответственные за проверенные процессы или участки.

Последние по установленным в ходе внутренних аудитов несоответствиям должны без излишней отсрочки разработать корректирующие действия и подтвердить их результативность. Внутренние проверки могут осуществлять только подготовленные внутренние аудиторы, имеющие соответствующий уровень компетентности для проведения внутренних аудитов СМБВ. Документированная информация по внутренним аудитам сохраняется и управляется в соответствии с требованиями ДП 9.2 «Внутренние аудиты».

9.3 Анализ со стороны руководства

9.3.1 Анализ со стороны высшего руководства

9.3.2 Анализ со стороны руководящего органа

Высшее руководство анализирует СМБВ через запланированные сроки, но не реже 1 раза в год, чтобы обеспечить ее постоянную пригодность, адекватность и результативность в соответствии с требованиями СТБ ISO 37001.

Предприятие не имеет руководящий орган (9.3.2 Анализ со стороны руководящего органа – обоснованное неприменение), поэтому анализ со стороны руководства формирует директор предприятия в рамках анализа СМБВ со стороны высшего руководства.

Анализ СМБВ со стороны руководства включает рассмотрение:

- a) статуса реализации мер от предыдущих анализов со стороны руководства;
- b) изменений во внешних и внутренних вопросах, которые относятся к СМБВ;
- c) информации о пригодности СМБВ, включая тенденции:
 - 1) несоответствий и корректирующих действий;
 - 2) результатов мониторинга и измерений;
 - 3) результатов аудита;
 - 4) сообщений о взяточничестве;
 - 5) расследований;
- b) характера и масштабу рисков взяточничества, с которыми сталкивается организация.
- d) результативности предпринятых действий по обработке взяточнических рисков;

е) возможностей постоянного улучшения СМБВ.

Результаты анализа СМБВ со стороны высшего руководства включают решения, связанные с возможностями постоянного улучшения и любой необходимостью внесения изменений в СМБВ.

Организация сохраняет документированную информацию, как свидетельство результатов процесса анализа со стороны высшего руководства.

Процесс «Анализ со стороны высшего руководства» представлен в Таблице 1.

Таблица 1.

Входы		Выходы	
Поставщики	Что поставляется	Потребители	Что потребляется
Подразделения, должностные лица	Сведения о функционировании СМБВ	Высшее руководство организации	Отчет по анализу СМБВ, планы на будущий период
Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со	Отчет по анализу СМБВ, планы на будущий период	Высшее руководство	Решение высшего руководства относительно СМБВ

Показателями функционирования настоящего процесса являются:

- своевременное и полное проведение анализа СМБВ;
- полнота входных данных для анализа СМБВ;
- отсутствие фактов нарушений требований настоящей Процедуры.

Критериями результативности настоящего процесса является:

- улучшение показателей результативности СМБВ за счет решений руководства.

9.4 Анализ со стороны подразделения по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством.

Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством обязуется оценивать на постоянной основе СМБВ на предмет:

- является ли она адекватной для результативной обработки рисков взяточничества, с которыми сталкивается предприятие;
- была ли она результативно внедрена.

Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством анализирует СМБВ через запланированные сроки, но не реже 1 раза в год, чтобы обеспечить ее постоянную пригодность, адекватность и результативность в соответствии с требованиями СТБ ISO 37001.

Предприятие сохраняет документированную информацию, как свидетельство результатов процесса анализа со стороны подразделения по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством.

Процесс «Анализ со стороны подразделения по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством» представлен в Таблице 2.

Таблица 2.

Входы		Выходы	
Поставщики	Что поставляется	Потребители	Что потребляется
Подразделения, должностные лица	Сведения о функционировании СМБВ	Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством	Отчет по анализу СМБВ, планы на будущий период
Подразделения, должностные лица	Отчет по анализу СМБВ, планы на будущий период	Подразделение по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством	Решение Подразделения по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством относительно СМБВ

Показателями функционирования настоящего процесса являются:

- своевременное и полное проведение анализа СМБВ;
- полнота входных данных для анализа СМБВ;
- отсутствие фактов нарушений требований настоящей Процедуры.

Критериями результативности настоящего процесса является:

- улучшение показателей результативности СМБВ за счет решений Подразделения по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством.

10 Улучшение

10.1 Несоответствия и корректирующие действия

На предприятии создана система мер с целью устранения причин несоответствий для предупреждения повторного их возникновения. Все решения и мероприятия по устранению выявленных несоответствий фиксируются в установленном порядке.

При возникновении несоответствия предприятие обязуется:

- оперативно отреагировать на несоответствие и, если применимо:
- предпринять действия по его управлению и коррекции;
- бороться с последствиями;
- оценить необходимость действий по устранению причины (причин) несоответствия, с тем чтобы оно не повторилось или не возникло в другом месте, посредством:
 - анализа несоответствий;
 - определения причин несоответствия;
 - определения того, существуют ли аналогичные несоответствия и могут ли они потенциально возникнуть;
 - выполнить все необходимые действия;
 - проанализировать результативность каждого выполненного корректирующего действия;
 - внести при необходимости изменения в систему менеджмента борьбы со взяточничеством.

Корректирующие действия должны соответствовать последствиям выявленных несоответствий. Предприятие сохраняет документированную информацию как свидетельство:

- характера несоответствий и всех последующих предпринятых действий;
- результатов каждого корректирующего действия.

Источниками информации для разработки корректирующих действий являются:

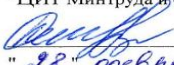
- жалобы заинтересованных сторон, в том числе заказчиков;
- отчеты о внутренних и внешних аудитах;
- выходные данные анализа со стороны руководства;
- выходные данные измерений удовлетворенности;
- другая информация, полученная из анализа данных.

Предприятие определяет приоритеты при распределении ресурсов, необходимых для реализации корректирующих действий, с учетом статуса и важности выявленных несоответствий.

10.2 Постоянное улучшение

Предприятие постоянно улучшает пригодность, адекватность и результативность СМБВ:

- по результатам анализа СМБВ со стороны высшего руководства, со стороны Подразделения по соблюдению требований в области борьбы со взяточничеством;
- посредством обработки рисков взяточничества;
- в ходе исполнения решений руководства в сфере противодействия взяточничества.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной профсоюзной
 организации государственного предприятия
 "ЦИТ Минтруда и соцзащиты"

 Т.В. Радионович
 "28" февраля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор
 государственного предприятия
 "ЦИТ Минтруда и соцзащиты"

 Т.В. Мадюкевич
 2022 г.


ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА
 республиканского унитарного предприятия "Центр информационных технологий
 Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь"
 (вводится в действие с 01.03.2022)



