

**Положение
о порядке предотвращения и (или) урегулирования
конфликта интересов ГБУ КО «Дзержинская
межрайонная СББЖ»**

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в положении понятия и определения.

Конфликт интересов - противоречие между имущественными интересами учреждения и (или) его сотрудников и клиента организации, в результате которого действия (бездействия) учреждения и (или) ее сотрудников причиняют убытки клиенту и (или) иным образом нарушают права и законные интересы клиента;

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Служебная информация - любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может негативно повлиять на деятельность учреждения;

Конфиденциальная информация - документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Клиент - юридическое лицо, индивидуальный предприниматель или физическое лицо, которому учреждением оказываются услуги в процессе осуществления деятельности;

Близкие родственники - родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

Материальная выгода - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

Сотрудники - лица, состоящие с ГБУ КО «Дзержинская межрайонная СББЖ» в трудовых отношениях на основании трудового договора либо в гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско- правового характера, в функции которых входит обеспечение деятельности, осуществляемой учреждением;

Должностные лица - лица, занимающие должности в органах управления учреждения (лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа), а также руководители структурных подразделений организации;

Личная выгода - заинтересованность должностного лица или сотрудника учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;

Положение о конфликте интересов (далее положение) - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов ГБУ КО «Дзержинская межрайонная СББЖ» (далее - Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;

3.Круг лиц подпадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4.Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

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

5.Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

5.1.Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения -без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- начальник учреждения,
- заместитель начальника учреждения;

- специалист по кадрам (при приеме на работу);
- начальники подразделений учреждения.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до начальника учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

Состав комиссии численностью не менее 5 человек утверждается приказом начальника учреждения. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица (председатель и или зам. председателя), ответственного за противодействие коррупции;
- начальника отдела, в котором работник работает;
- специалиста по кадрам;
- члены комиссии.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения начальника учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе: окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает начальник учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

9. Процедура уведомления работодателя о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения.

9.1. Работник обязан уведомлять работодателя в лице начальника ГБУ КО «Дзержинская межрайонная СББЖ» (далее – государственное учреждение) о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами государственного

учреждения, работником которого он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации данной организации.

9.2. Уведомление оформляется в письменном виде в двух экземплярах.

Первый экземпляр уведомления работник передает руководителю государственного учреждения незамедлительно, как только станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения.

Второй экземпляр уведомления, заверенный руководителем государственного учреждения, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

9.3. В случае если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено в адрес государственного учреждения заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

10. ПОРЯДОК РЕГИСТРАЦИИ УВЕДОМЛЕНИЙ

10.1. Уведомления о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения регистрируются в день поступления.

10.2. Регистрация уведомлений производится ответственным лицом в журнале учета уведомлений, листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью руководителя государственного учреждения и печатью.

В журнале указываются:

- порядковый номер уведомления;
- дата и время принятия уведомления;
- фамилия и инициалы работника, обратившегося с уведомлением;
- дата и время передачи уведомления работодателю;
- краткое содержание уведомления;
- фамилия, инициалы и подпись ответственного лица, зарегистрировавшего уведомление.

10.3. На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в котором указываются дата поступления и входящий номер.

10.4. После регистрации уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение руководителю государственного учреждения не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления.

11. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ МЕР ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И (ИЛИ) УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

11.1. В течение трех рабочих дней руководитель государственного учреждения рассматривает поступившее уведомление и принимает решение о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения (перераспределении функций) работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке. Кроме того, могут быть приняты иные меры по решению руководителя государственного учреждения.

Решение руководителя государственного учреждения о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов принимается в форме правового акта. Контроль за реализацией данного правового акта осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в ГБУ КО «Дзержинская межрайонная СББЖ»

11.2. Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения приобщается к личному делу работника.

12.Заключительные положения.

Настоящее положение составлено в одном экземпляре, который хранится в бухгалтерии. Положение о конфликте интересов ГБУ КО «Дзержинская межрайонная СББЖ» может быть изменено в соответствии с изменением трудового, антикоррупционного законодательства Российской Федерации, а также на основании приказа начальника учреждения.

Приложение № 1
к Положению
о порядке предотвращения
и (или) урегулирования
конфликта интересов в ГБУ КО
«Дзержинская межрайонная СББЖ»

Начальнику «Дзержинская межрайонная СББЖ»
от _____

(Ф. И.О. , занимаемая должность)

**Уведомление
о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести
к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

« _ » _____ Г. _____
(подпись) (расшифровка подписи)

к Положению
о порядке предотвращения
и (или) урегулирования
конфликта интересов в
ГБУ КО «Дзержинская межрайонная СББЖ»

**Форма журнала
регистрации уведомлений о выявлении конфликта интересов**

№ п/п	Дата, время принятия уведомления	Сведения о работнике направившем уведомление	Краткое содержание уведомления	ФИО, должность контактный телефон лица, принявшего уведомление	Примечание

Для управления деятельностью в области КСО организациям необходимы руководства, кодексы или стандарты, определяющие принципы социально ответственного поведения. Кодексы создаются как отдельными производителями, так и их различными объединениями и ассоциациями. Предметом регламентирования могут выступать как отдельные области профессиональной деятельности (например, кодексы рекламной и исследовательской практики), так и многие сферы социальной деятельности, например, отношение организации к сохранению окружающей среды, соблюдению международных стандартов по трудовым отношениям и соблюдению прав человека.

Стандарты корпоративной социальной ответственности разрабатываются с учетом руководящих принципов, зафиксированных в документах авторитетных международных организаций, в числе которых: Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития для транснациональных корпораций (OECD Guidelines for Multinational Enterprises); Нормы ООН относительно обязанностей компаний в области прав человека (UN Human Rights Norms for Business); Глобальный договор ООН (Global Compact); Соглашения Международной Организации Труда (МОТ) (ILO Conventions); Глобальные принципы Салливана (Global Sullivan Principles). Принципы Глобального договора ООН основаны на Всеобщей Декларации прав человека, Декларации Международной организации труда о принципах и правах в сфере труда, Декларации по окружающей среде и развитию. Конвенции ООН против коррупции.

Цель стандарта корпоративной социальной ответственности сформировать системное видение и активизировать социально ответственное поведение предприятий. Положения стандарта отражают ожидания общества в конкретный момент времени, поэтому состав и количественное выражение индикаторов корпоративной социальной ответственности подлежат периодическому пересмотру.

Наибольшую известность получили стандарты CSR/КСО - 2008, ISO 26000, в которых хорошо проработаны принципы регулирования отношений между работодателем и работником [33]. Существуют также специализированные международные стандарты по экологии (например, большое распространение получил стандарт экологического менеджмента ISO 14000).

Многие организации также опираются в своей деятельности на стандарты нефинансовой отчетности, например, Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines (GRJ) и АЛ 1000 (рассмотренные ранее), так как в них достаточно подробно представлена структура социально ориентированной деятельности, по которой надо отразить информацию в нефинансовом отчете, или стандарт SA 8000 «Social Accountability - Социальная отчетность», устанавливающий требования к менеджменту социальной ответственности.

Российские практики социальной отчетности во многих случаях соответствуют международным стандартам. Однако информирование общественности о социально ориентированной деятельности недостаточно, чтобы организация могла полноценно использовать имеющиеся возможности для устойчивого развития.

Международные стандарты и кодексы, регламентирующие действия организаций в области устойчивого развития. Стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» разрабатывался Международной организацией по стандартизации (International Organization for Standardization - ISO), но не относится к стандартам системы менеджмента качества и не предназначен для сертификации третьей стороной. Данный стандарт представляет собой руководство по принципам и основным темам социальной ответственности и способам их интеграции в стратегию организации. Основные принципы стандарта:

- подотчетность перед обществом за влияние на окружающую среду;
- прозрачность;

- этичность - стиль и поведение на основе целостности, честности, равенства, разумного руководства, добропорядочности;
- учет интересов и уважение всех заинтересованных сторон;
- уважение правовых норм;
- уважение международных норм - в тех случаях, когда эти нормы более предпочтительны для устойчивого развития и благосостояния общества;
- признание важности и всеобщности прав человека.

Стандарт CSR/KCO-2008 охватывает все составляющие социальной ответственности, кроме добросовестной практики ведения бизнеса и финансовой прозрачности. Разработан Всероссийской организацией качества с учетом положений Глобального договора ООН о действиях в области корпоративной социальной ответственности, рекомендаций Международной организации труда, а также международного стандарта SA 8000:2001, международных стандартов ISO серии 9000 и серии 14000, международного стандарта OHSAS 18000, других международных документов. Введен в действие 15 декабря 2008 г. решением Всероссийской организации качества, Украинской ассоциации качества, Международной ассоциации менеджеров и аудиторов качества. Сербской организации качества. Стандарт устанавливает требования к деятельности организаций в области социальной ответственности, касающиеся социальных прав и гарантий персонала, качества продукции, услуг и работ, охраны окружающей среды, ресурсосбережения, поддержки местного сообщества и менеджмента социальной ответственности. Разделы, рассматривающие социальные права персонала и менеджмент социальной ответственности стандарта KCO-2008 идентичны SA 8000 [111]. Положения стандарта CSR/KCO-2008 полностью соответствуют требованиям, содержащимся в разделе 6 «Руководства по основным аспектам социальной ответственности» стандарта ISO 26000:2010. Эти требования относятся к праву на труд, к социальным гарантиям, к охране труда, к производству продукции и услуг надлежащего качества, к охране окружающей среды и ресурсосбережению, к участию в социальных мероприятиях и поддержке инициатив местного сообщества, к социальному менеджменту.

Требования стандарта KCO-2008 в области социальных прав персонала определяют:

- свободу объединений и право на коллективный договор; гарантии заработной платы с учетом среднего уровня в отрасли и регионе, достаточной для обеспечения основных потребностей персонала;
- регулирование длительности работы в соответствии с действующим законодательством;
- гарантии недопущения дискриминации при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на пенсию; а также гарантии недопущения насилия или сексуального принуждения;
- ответственность в области охраны труда по созданию безопасных условий труда и мест отдыха.

Требования стандарта KCO-2008 в области социальных гарантий персонала определяют:

- обеспечение переподготовки и компенсационных выплат при сокращении персонала;
- содействие учащимся и работающим матерям;
- предоставление оплачиваемого отпуска.

Требования стандарта KCO-2008 в области качества продукции, услуг и работ определяют гарантии безопасности продукции, услуг и работ для людей и окружающей среды, соответствия продукции заявленным характеристикам, недопущения контрафактных продукции, услуг или работ.

Требования стандарта КСО-2008 в области охраны окружающей среды определяют обязательства организации по предотвращению вредных воздействий на окружающую среду и экологическому обучению и просвещению персонала.

Требования стандарта КСО-2008 в области экономного расходования ресурсов определяют обязательства организации по применению ресурсосберегающих технологий, утилизации отходов собственного производства, сокращению непроизводительных расходов.

Требования стандарта КСО-2008 в области поддержки местного сообщества определяют обязательства организации по поддержке усилий власти в развитии территории, где размещена организация; по оказанию помощи местным учреждениям и организациям социальной сферы, помощи малоимущим семьям, одиноким гражданам преклонного возраста, а также ветеранам; по поддержке ЖКХ, культурных, спортивных организаций и мероприятий.

Стандарт CSR/КСО-2008 позволяет любой организации - от самой крупной до самой малой - самостоятельно (через внутренние проверки) или через сертификацию оценить свою приверженность принципам КСО. Вместе с тем по сравнению со стандартом ISO 26000:2010 в редакции стандарта CSR/КСО-2008 не были особо выделены требования к удовлетворению интересов потребителей. Исходя из этого в 2011 г. Международным комитетом по корпоративной социальной ответственности принято решение о введении в стандарт CSR/КСО-2008 дополнительного - восьмого - модуля «Удовлетворение интересов потребителей» [120].

Социальная хартия российского бизнеса деятельности подготовлена РСПП как платформа для формирования корпоративной политики и практики в соответствии с задачами устойчивого развития бизнеса компаний на основе эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами - акционерами, инвесторами, организациями работников, властными структурами, институтами гражданского общества. Хартия - это добровольная стратегическая инициатива бизнеса, основанная на понимании и признании представителями делового сообщества активной роли бизнеса в общественном развитии, а также система принципов, направлений и границ потенциального вклада компаний и бизнес-сообщества в целом в общественное развитие. Этим документом устанавливаются общие этические принципы социальной деятельности российского бизнеса, соответствующие Глобальному договору ООН. Хартия также предусматривает, что организации - члены РСПП, которые заявили о присоединении к ней, добровольно публикуют отчеты о своей социальной деятельности, на основании которых можно составить представление о том, насколько они реально следуют принципам КСО и дать соответствующую оценку.

Стандарт SA 8000 (Social Accountability 8000) разработан Social Accountability International's на основе рекомендаций Международной организации труда. Основная цель этого стандарта - обеспечение этичного происхождения товаров и услуг. Стандарт основывается на принципах 13 международных конвенций по правам человека. Он может применяться для любой организации, любого размера, во всех отраслях промышленности по всему миру, вне зависимости от культурных и географических границ. Основное внимание стандарт уделяет правам работников и условиям работы; фокусирует политику и процедуры на улучшении условий работы и на улучшении взаимопонимания руководства и работников. Имеется Руководство по социальной ответственности - документ, в соответствии с которым осуществляется разработка, внедрение и аудит системы менеджмента, отвечающей требованиям SA 8000.

На основе существующих международных стандартов предприятиями создаются собственные разработки в области корпоративной социальной ответственности и ее оценки органами государственной власти и управления, общественными организациями. Международные стандарты и кодексы, регламентирующие инвестиционную деятельность организаций в целях обеспечения устойчивого развития. Поддержка социальных и

экологических интересов в инвестиционной сфере регламентируется «Принципами Экватора» (Equator Principles), «Принципами ответственных инвестиций» Финансовой инициативы Программы ООН по окружающей среде.

Концепция «Принципов Экватора» предлагает свод экологических и социальных показателей, на которые следует ориентироваться при инвестировании [149]. Эти принципы применяются в глобальном масштабе ко всем новым проектам с общей суммой капитальных затрат не менее 10 млн долл, (до 2006 г. 50 млн долл.). Документ был разработан 10 крупнейшими частными банками в июне 2003 г. (переработан в 2006 г.) и основан на природоохранных и социальных стандартах, применяемых Международной финансовой корпорацией (IFC) - членом группы Всемирного банка. Банки обязались учитывать экологические и социальные нормы при выделении кредитов, т. е. от позиции невмешательства банки постепенно пришли к осознанию своей роли и ответственности в области рационального природопользования и регулирования социальных аспектов. Стандарты классификации применимы к проектам, реализуемым на территории всех стран и во всех отраслях [96]. Финансовый институт, принявший «Принципы Экватора», разрабатывает свои процедуры для финансируемых проектов, в которых должны учитываться различные аспекты социальной ответственности, рациональные и безопасные методы управления окружающей средой. Данный шаг позволяет более эффективно собирать информацию для вынесения суждения, так как финансовый институт берет на себя обязательство предоставлять займы только для тех проектов, которые могут доказать способность и готовность соблюдать требования по обеспечению социальных норм и защиты окружающей среды. Банки присваивают проектам категорию А, В и С (высокий, средний или низкий уровень экологического или социального риска). Для проектов категорий А и некоторых проектов категории В заемщику нужно пройти специальную независимую экспертизу. Такой подход к формированию политики банка, несомненно, позволяет устранить возможные негативные последствия проекта для экосистем и групп населения или минимизировать и компенсировать надлежащим образом его воздействие, если оно не может быть полностью устранено.

Банки требуют от заемщиков проведения процедур социальной и экологической оценки и предъявления планов действий по смягчению последствий или минимизации рисков. Перечень направлений, по которым осуществляется анализ, следующий: управление экологической и социальной политиками, условия труда, предотвращение и устранение загрязнения окружающей среды, здоровье и безопасность населения, приобретение земельных участков и принудительное переселение, сохранение биологического разнообразия и сбалансированное управление природными ресурсами, коренное население, культурное наследие. Банки вносят в документацию проектов с высоким и средним уровнем риска обязательства заемщиков по соблюдению принятого плана действий в области охраны окружающей среды, охраны труда, промышленной безопасности и социальной деятельности и требуют от заемщиков выполнения обязательств (насколько это возможно).

При запуске принципов ответственных инвестиций свои подписи под ними поставили 65 участников, в течение года к ним присоединились еще 130 участников, а объем управляемых ими активов превысил 9 трлн долл. К середине 2007 г. программа насчитывала 200 участников. Программа предоставляет рекомендации и обеспечивает информирование о реализации инвестирования с учетом принципов устойчивого развития, при этом каждый инвестор самостоятельно определяет необходимость наличия и содержание своей формальной декларации инвестиционной политики [96].

Создание принципов и в первом и во втором случаях преследует цель предоставления помощи финансовым учреждениям и инвесторам по эффективной оценке, документированию и контролю кредитных и репутационных рисков, связанных с финансированием проектов. Постоянное сотрудничество и изучение возможностей более широкого применения принципов, согласование их трактовок и обмен методиками между

организациями обеспечивает возможность передачи опыта, взаимного обучения и разработки наилучших вариантов проведения работ.

Взаимодействие с заинтересованными группами при реализации принципов кодексов корпоративной социальной ответственности. Стандарты в области устойчивого развития или ответственного инвестирования носят рекомендательный характер. Разработка компанией этических и социальных стандартов - тоже дело добровольное. Однако организации, которые принимают на себя определенные обязательства в этой области, последовательно занимаются распространением своих социальных ценностей, что проявляется, прежде всего, во взаимодействии с партнерами по всей производственной цепочке.

Например, B&Q, третья крупнейшая в мире международная сеть магазинов DIY-формата (Do It Yourself), предлагающих потребителям товары для дома (с головным офисом в Англии), проводит анализ десятков тысяч наименований продуктов, которые продаются в сотнях ее магазинов, на предмет раннего выявления рисков, сопряженных с КСО. Осуществляется такой аудит по нескольким десяткам критериев, начиная с того, влияет ли производство конкретного товара на глобальное изменение климата [103].

Для воздействия на общественное мнение поддержка организацией этических и социальных стандартов часто осуществляется публично, с помощью специальной маркировки товаров. Например, Международная организация по маркировке о честной торговле (Fairtrade Labelling Organization International, FLO) выдает наклейки (International Fairtrade Certification Mark) в основном на товары из развивающихся стран. Наклейки означают, что при производстве этих товаров соблюдался целый ряд специальных критериев и требований КСО. Всемирная организация честной торговли (World Fair Trade Organization, WFTO) сертифицирует и маркирует уже не товары, а компании, производящие товары на базе сырья из развивающихся стран также по стандартам КСО [65].

Известен пример воздействия общественного мнения, создаваемого сторонниками этических кодексов, на представителей бизнес-сообщества. В 1996 г. Международный совет производителей игрушек разработал Добровольный кодекс бизнес-практики, задачей которого было повысить этические стандарты в отрасли. Кодекс поддержали 150 европейских и американских производителей игрушек. Компании Mattel и Hasbro восемь лет отказывались от принятия норм этого кодекса, но были вынуждены в 2004 г. уступить общественному давлению со стороны потребителей, инвесторов и аналитиков, признав, что противостояние нанесло значительный урон их бизнесу - доверие к компаниям изрядно пошатнулось [103].

Общественное мнение может быть критически настроено даже в тех случаях, когда компания немало делает для повышения благосостояния регионов, где она ведет свою деятельность. Например, мировой лидер розничной торговли компания Wal-Mart обвиняется в непоследовательном соблюдении заявленных корпоративных ценностей, так как внутренние стандарты компании (Wal-Mart Certification System) далеки от норм международного сообщества (например, от Ethical Trading Initiative (ETI), применяемых в Великобритании, и Fair Labour Association - в США; и в тех и в других учтены требования ООН) [103].

В России общественность скептически относится к способности компаний быть социально ответственными. Так, 46% опрошенных не доверяют в этом плане крупным российским компаниям, 39% - международным. При этом руководители российских компаний видят прямую связь между успехом бизнеса и социально ответственным поведением (81% опрошенных из 300 менеджеров высшего звена российских компаний), с чем согласны только 67% представителей «заинтересованной» общественности (1 200 респондентов) [44, с. 57].

Создание этических кодексов. Исследование «Из России с любовью. Национальный вклад в глобальный контекст КСО» показало имеющиеся в этой области

проблемы; в частности, организациям необходимо больше внимания уделять вопросам корпоративной этики и разработке четких этических кодексов. Развитие российских компаний в области корпоративной этики и корпоративного управления значительно отстает от компаний на других рынках. В России формализованную политику в данной области разработали 48% опрошенных компаний по сравнению с 70% компаний на развивающихся рынках и 80% - в мире в целом [34]. Российские компании не уделяют должного внимания разработке этических стандартов. Лишь каждый десятый генеральный директор или член совета директоров отвечает за разработку и реализацию политики в области деловой этики (для сравнения: за экологическую политику организации отвечает каждый четвертый генеральный директор).

В то же время рыночная (ориентированная во внешнюю среду) деятельность любой организации затрагивает интересы многих субъектов, как других организаций, так и частных лиц, поэтому организации важно предвидеть ряд ситуаций и избежать их, если может быть нанесен какой-либо ущерб участникам или действия организации несут в себе некоторую угрозу с точки зрения общественности.

Наиболее уязвимыми с этой точки зрения являются действия, выполняемые при проведении маркетинговых исследований и маркетинговых кампаний. В частности, организация должна принять меры с целью недопущения:

- дискриминационного ценообразования;
 - нанесения ущерба потребителям (психологический стресс или физический ущерб, например, дефектный продукт или некачественное обслуживание, получение респондентом аллергической реакции на продукт);
 - проведения исследований для подтверждения априорных заключений;
 - запросов о проведении маркетингового исследования с целью воспользоваться результатами интеллектуального труда исследовательского агентства (например, когда организация не намеревается пользоваться услугами исследовательской организации);
 - раскрытия чужих методик планирования и реализации маркетинговых действий;
 - искажения полученных результатов маркетинговых исследований;
 - неэтичного поведения в отношении конкурирующих организаций (например, шпионажа, искажения сведений о конкурентах и качестве предоставляемых ими услуг);
 - недобросовестных действий (ненадежность выполнения обязательств, недостоверность коммерческих заявлений и сокрытие информации).
- ании ее назвали «самой дерзкой рекламной ложью года».