



**Институт экономики, управления
и социальных отношений**

**Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Институт экономики, управления и социальных отношений»**



**Утверждаю
Директор
/ Соловьева
«21» февраля 2021 г.**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**ПРОФИЛАКТИКА КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ
ДЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ**

Москва
2021

Содержание

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
 - 1.1. Общая характеристика программы
 - 1.2. Цель программы
 - 1.3. Планируемые результаты обучения
 - 1.4. Категория слушателей

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ
 - 2.1. Учебный план
 - 2.2. Календарный учебный график
 - 2.3. Рабочие программ учебных дисциплин. Содержание программы

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
 - 3.1. Материально-технические условия реализации программы
 - 3.2. Кадровые условия
 - 3.3. Ресурсы, используемые при разработке программы

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Образовательная программа дополнительного профессионального образования повышения квалификации предусматривает рассмотрение актуальных вопросов и последних изменений в сфере учета, отчетности в деятельности бюджетных учреждений.

В содержание программы входит комплексное изучение практических и теоретических аспектов деятельности бюджетных учреждений, правового регулирования финансовых отношений, участником которых являются бюджетные учреждения, бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, налогообложения бюджетных учреждений, применении бюджетным учреждениям бюджетной классификации Российской Федерации.

Обучение по настоящей образовательной программе позволит слушателям получить системные представления об актуальных проблемах финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений, организации финансового контроля и аудита учреждений.

Преподаватели программы - специалисты в области государственных и муниципальных финансов, практики специализирующейся на вопросах бухгалтерского учета и бухгалтерской (финансовой) отчетности государственного сектора, внутреннего и внешнего финансового контроля, и налогообложения.

Обучение по данному курсу достаточно для поддержания профессиональных знаний и навыков руководящих работников и специалистов в сфере государственных (муниципальных) финансов.

1.2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Цель: сформировать у обучающихся целостные, систематизированные, комплексные знания о профессиональных компетенций, необходимых для выполнения нового вида деятельности. Получение знаний и основ практики в области обеспечения эффективности и соответствия уставным целям деятельности бюджетного учреждения.

Для достижения этой цели решаются **задачи** формирования у слушателей понимания сущности модельного ряда, состоящего из основных элементов образующих систему знаний и навыков, необходимых в бюджетных учреждениях.

1.3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения дисциплины обучившийся слушатель должен в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 ноября 2015 г. N 1327 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата)":

Обладать общими компетенциями:

- (ОК-6) способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа повышения квалификации:

расчетно-экономическая деятельность:

- (ПК-2) способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов,;
- (ПК-5) способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений

учетная деятельность:

- (ПК-18) способностью организовывать и осуществлять налоговый учет и налоговое планирование организации

расчетно-финансовая деятельность:

- (ПК-20) способностью вести работу по налоговому планированию в составе бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;
- (ПК-22) способностью применять нормы, регулирующие бюджетные, налоговые, валютные отношения в области страховой, банковской деятельности, учета и контроля;

понимать, знать:

- основные новеллы законодательства в области государственных (муниципальных) финансов;
- порядок осуществления финансового контроля и аудита в государственном секторе;
- условия и некоторые особенности применения бюджетными учреждениями бюджетной классификации Российской Федерации;

уметь:

- применять общие и специальные положения нормативных правовых актов в сфере деятельности бюджетных учреждений;
- применять на практике способы отражения фактов хозяйственной деятельности;
- осуществлять необходимый внутренний контроль и аудит;
- осуществлять функции руководителя, заместителя руководителя, работника финансово-экономического подразделения бюджетного учреждения, финансового контролера.

1.4. КАТЕГОРИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

К освоению дополнительной профессиональной программы допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование, а также лица, получающие высшее профессиональное образование в области бухгалтерского учета, анализа и аудита, кредитов и финансов, строительства, экономики, юриспруденции, государственного и муниципального управления.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Общая трудоемкость программы составляет 6 зачетных единиц, 72 часа. Календарный учебный график определяется расписанием.

Форма обучения – очная.

Режим обучения – 12 часов в неделю – 6 недель.

2.1. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин, разделов и тем	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1	Изменения в правовом регулировании кадровой деятельности бюджетных учреждений. Правовой статус руководителя учреждения в 2021 году	10	8	2	опрос
2	Управление персоналом в бюджетных, автономных и казенных учреждениях	10	8	2	опрос
3	Внедрение профессиональных стандартов в бюджетных учреждениях	10	8	2	опрос
4	Переход на электронный кадровый документооборот	10	8	2	опрос
5	Вопросы организации и нормирования труда в бюджетных учреждениях	14	12	2	опрос
6	Проверки кадровой документации надзорными органами	14	12	2	опрос
7	Итоговая аттестация	4	-	4	опрос
	ИТОГО:	72	56	16	

2.3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН

1. Изменения в правовом регулировании кадровой деятельности бюджетных учреждений. Правовой статус руководителя учреждения в 2021 году

№ п/п	Наименование дисциплин, разделов и тем	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1	Изменения в правовом регулировании кадровой деятельности бюджетных учреждений. Правовой статус руководителя учреждения в 2021 году	10	8	2	опрос

Содержание лекционного материала:

Новые требования Трудового кодекса Российской Федерации от 01.01.2021 №197-ФЗ (ред. от 31.07.2020 с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). Нормативно-правовое обеспечение деятельности бюджетных учреждений в области организации кадровой политики. Изменения в регулировании гражданско-правовых и трудовых отношений в бюджетном учреждении в 2021 году. Увеличение показателей эффективности управления персоналом. Формы взаимодействия учредителя с кадровой службой подведомственных учреждений. Полномочия и гражданско-правовая ответственность руководителя учреждений и учредителя.

Вопросы для промежуточной аттестации:

1. В соответствии с каким Законом бюджетные учреждения, как и автономные, не являются участниками бюджетного процесса?
2. От кого бюджетное учреждение в обязательном порядке получает задание на оказание услуг?
3. Сколько частей содержит двадцатизначный код классификации доходов бюджетов РФ?
4. Контроль - наименее важная управленческая задача и функция руководителя?
5. Система управления представляет собой определенную совокупность взаимосвязанных элементов, функционирующих в интересах достижения значимой для них цели?

2. Управление персоналом в бюджетных, автономных и казенных учреждениях

№ п/п	Наименование дисциплин, разделов и тем	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
2	Управление персоналом в бюджетных, автономных и казенных учреждениях	10	8	2	опрос

Содержание лекционного материала:

Должностные обязанности, функции и ключевые задачи кадровой службы. Система подбора кадров: методы оценки кандидатов при приеме на работу. Адаптация, обучение и оценка персонала. Показатели, характеризующие эффективность системы управления. Система материальной и нематериальной мотивации персонала. Оптимизация трудовых ресурсов в бюджетных учреждениях. Повышение производительности труда: основные способы и возможности.

Вопросы для промежуточной аттестации:

1. Критерии оценки персонала, которые раскрывают такие особенности человека, как нравственность, честность, справедливость, морально-психологические характеристики?
2. В Управление Президента РФ по кадровым вопросам и государственным наградам входит...?
3. К основным задачам кадрового планирования организации относится?
4. Принцип законности государственной кадровой политики и практики означает...?
5. Верны ли утверждения?
 - А) Выбор горизонтов кадрового планирования необходимо проводить индивидуально для каждого предприятия
 - В) Согласование горизонтов планирования между интегрированными частями планирования на предприятии является очень желательным из-за высокой степени интеграции планирования персонала в планировании всего предприятия.

3. Внедрение профессиональных стандартов в бюджетных учреждениях

№ п/п	Наименование дисциплин, разделов и тем	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
3	Внедрение профессиональных стандартов в бюджетных учреждениях	10	8	2	опрос

Содержание лекционного материала:

Правовая база применения профстандартов в соответствии с изменениями в ТК РФ. Порядок приведения в соответствие должностей, должностных инструкций, штатного расписания и трудовых договоров, с учетом требований профстандартов. Процесс обучения руководителей внедрению профстандартов в бюджетных учреждениях. Порядок проверки сотрудника на соответствие профстандартам. Организация обучения работника в случае несоответствия профстандарту. Аттестация работников в целях подтверждения занимаемой должности. Ответственность руководителя учреждения за несоблюдение требований профстандартов.

Вопросы для промежуточной аттестации:

1. С какой даты в трудовом законодательстве введено понятие Профессиональный стандарт?
2. Что такое Профессиональный стандарт?
3. Сколько уровней квалификаций в национальной сетке квалификаций?
4. В каких случаях применение Профессиональных стандартов обязательно?
5. Как утвердить перечень Профессиональных стандартов, применяемых в компании?

4. Переход на электронный кадровый документооборот

№ п/п	Наименование дисциплин, разделов и тем	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
4	Переход на электронный кадровый документооборот	10	8	2	опрос

Содержание лекционного материала:

Обязательное внедрение электронных трудовых книжек (ЭТК) с 1 января 2021 года. Алгоритм аудита Бумажных Трудовых Книжек. Новые правила ведения и хранения. Электронные трудовые договора. Правовой режим дистанционного труда. Отличие дистанционного работника от надомного. Особенности дистанционного труда: учет рабочих часов и времени отдыха. Электронные архивы: проблемы организации и перспективы использования. Сложные вопросы Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Особенности хранения электронных документов

Вопросы для промежуточной аттестации:

1. Для каких документов использовать ЭП
2. Внутренние документы для легализации ЭДО
3. Зачем нужна Электронная система.
4. Как переводить в ЭДО конкретные процессы
5. Отличие дистанционного работника от надомного
6. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»

5. Вопросы организации и нормирования труда в бюджетных учреждениях

№ п/п	Наименование дисциплин, разделов и тем	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
5	Вопросы организации и нормирования труда в бюджетных учреждениях	14	12	2	опрос

Содержание лекционного материала:

Порядок соблюдения требований при примере на работу, увольнении и переводе на другую должность. Соблюдение требований организации условий труда. Их классификация, методы оценки. Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические требования к организации условий труда. Динамика работоспособности как основа разработки рационального режима труда и отдыха. Инвентаризация, аттестация и рационализация рабочих мест. Оценка рабочих мест, путем их паспортизации.

Вопросы для промежуточной аттестации:

1. Требования к оформлению приема, перевода и увольнения работников
2. СОУТ
3. Психологические условия труда
4. Санитано-гигиенические условия труда
5. Паспортизация рабочих мест

6. Проверки кадровой документации надзорными органами

№ п/п	Наименование дисциплин, разделов и тем	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
6	Проверки кадровой документации надзорными органами	14	12	2	опрос

Содержание лекционного материала:

Основания, периодичность, процедура проведения комплексных, тематических, целевых, повторных, внеплановых проверок. Порядок федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. (Приказ Роструда от 22.04.2020 N 103). Электронный контроль за трудовыми взаимоотношениями: электронный инспектор (Онлайн-инспекция РФ), внедрение добровольного внутреннего контроля и аудита. Расширение полномочий инспекторов ГИТ: риск-ориентированный подход, увеличение проверочных листов с 107 до 133. Материальная, административная, уголовная ответственности работодателя, угроза дисквалификации руководителя организации за нарушение законодательства. Проверка локальных нормативных актов (организации: обязательные ЛНА, анализ соответствия ЛНА требованиям трудового законодательства. Реализация Концепции Правительства Российской Федерации о повышении эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства (N 294-ФЗ ред. от 13.07.2020).

Вопросы для промежуточной аттестации:

1. Электронный контроль за трудовыми взаимоотношениями
2. Случаи возникновения угрозы дисквалификации руководителя организации за нарушение законодательства
3. Виды проверок, основания, периодичность, процедура проведения
4. Анализ соответствия ЛНА требованиям трудового законодательства
5. Порядок федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства

ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценка качества освоения программы включает две составляющие:

- промежуточная и итоговая аттестация – оценка ответов слушателя на вопросы преподавателя;

Отметка «зачтено» ставится, если слушатель показал при опросе знание основных понятий, умение использовать и применять полученные знания при решении задач предметной области.

По результатам освоения программы слушателю выдается **удостоверение о повышении квалификации**

ВОПРОСЫ ДЛЯ ИТГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Электронный контроль за трудовыми взаимоотношениями
2. Анализ соответствия ЛНА требованиям трудового законодательства
3. Случаи возникновения угрозы дисквалификации руководителя организации за нарушение законодательства
4. Виды проверок, основания, периодичность, процедура проведения
5. Материальная, административная, уголовная ответственности работодателя
6. Критерии оценки персонала, которые раскрывают такие особенности человека, как нравственность, честность, справедливость, морально-психологические характеристики?
7. В Управление Президента РФ по кадровым вопросам и государственным наградам входит...?
8. К основным задачам кадрового планирования организации относится?
9. Принцип законности государственной кадровой политики и практики означает...?
10. Верны ли утверждения?
11. А) Выбор горизонтов кадрового планирования необходимо проводить индивидуально для каждого предприятия
12. В) Согласование горизонтов планирования между интегрированными частями планирования на предприятии является очень желательным из-за высокой степени интеграции планирования персонала в планировании всего предприятия.
13. В соответствии с каким Законом бюджетные учреждения, как и автономные, не являются участниками бюджетного процесса?
14. От кого бюджетное учреждение в обязательном порядке получает задание на оказание услуг?
15. Сколько частей содержит двадцатизначный код классификации доходов бюджетов РФ?
16. Контроль - наименее важная управленческая задача и функция руководителя?

17. Система управления представляет собой определенную совокупность взаимосвязанных элементов, функционирующих в интересах достижения значимой для них цели?
18. Для каких документов использовать ЭП
19. Внутренние документы для легализации ЭДО
20. Зачем нужна Электронная система.
21. Как переводить в ЭДО конкретные процессы
22. Отличие дистанционного работника от надомного
23. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»
24. С какой даты в трудовом законодательстве введено понятие Профессиональный стандарт?
25. Что такое Профессиональный стандарт?
26. Сколько уровней квалификаций в национальной сетке квалификаций?
27. В каких случаях применение Профессиональных стандартов обязательно?
28. Как утвердить перечень Профессиональных стандартов, применяемых в компании? Виды проверок, основания, периодичность, процедура проведения
29. Материальная, административная, уголовная ответственности работодателя
30. Требования к оформлению приема, перевода и увольнения работников
31. СОУТ
32. Психологические условия труда
33. Порядок федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства
34. Санитано-гигиенические условия труда
35. Паспортизация рабочих мест

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Обучение по программе проходит в составе группы слушателей или индивидуально. Перечень и объем тем и разделов программы определены учебным планом.

Основными формами работы со слушателями являются:

лекция – форма занятия, предполагающая устное изложение преподавателем содержания тем курса. Основная цель – актуализация знаний слушателей по теме, постановка и освещение проблемы, достижение понимания слушателями представляемой информации через рефлексивные процедуры, стимулирование интереса к изучаемой теме.

Индивидуальные консультации – представляют собой внеаудиторную форму работы преподавателя с отдельным слушателем (группой слушателей), включающую обсуждение тех материалов и заданий, которые либо вызывают трудности у слушателя, либо связаны с углубленным интересом слушателя к определенной проблеме.

Для эффективной организации деятельности группы слушателей используются компьютерные презентации и иные методические материалы (в электронном виде); по необходимости предоставляется возможность работы в сети Интернет и на персональном компьютере (в процессе выполнения индивидуальных и групповых заданий).

4.1. Материально-технические условия реализации программы

Материально-техническое обеспечение программы включает:

1) аудитория, оборудованная интерактивной доской, мультимедийными средствами для показа презентаций.

4.2. Кадровое обеспечение

К реализации программы повышения квалификации привлекаются педагогические работники, квалификация которых соответствует требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»:

«Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы»

Литературное обеспечение

а.) Литература Основная учебная

1. Михайлов В. Статья 20 Конвенции ООН против коррупции об ответственности за незаконное обогащение и возможные направления отражения её идеи в правовой системе Российской Федерации // Уголовное право. 2012. № 2. С. 113 – 119.
2. OECD Anti-bribery Convention. Phase 3 Monitoring Information Resources. OECD, 2012.
3. Федоров А.В. Антикоррупционная составляющая присоединения Российской Федерации к организации экономического сотрудничества и развития // Ученые записки СПб. филиала РГА. 2011. № 3 (40). С. 115 – 120.
4. Жалинский А.Э. Современное немецкое уголовное право. М.: ТК Велби, изд-во «Прспект», 2004. 560 с.
5. Глоссарий международных стандартов по борьбе с коррупцией с примерами из национальной юридической практики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.oecd.org/dataoecd/51/59/37173981.pdf>.
6. Толковый словарь русского языка: в 4 т. Т. 3 / Под ред. Ушакова Д.Н. М.: Слово, 2000. 982 с.
7. Новый толково-словообразовательный словарь русского языка / Под ред. Т. Ф. Ефремовой. М.: Дрофа, Русский язык, 2000. 1233 с.
8. Магуза А. Особенности криминализации обещания и предложения взятки в свете международных антикоррупционных обязательств // Уголовное право. 2013. № 5. С. 91 – 93.
9. Сидоренко Э.Л. Конвенция ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок и перспективы совершенствования российского уголовного законодательства // Международное уголовное право и международная юстиция. 2013. № 1. С. 13-17.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ в ред. от 05.10.2015 // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1
11. Кондратьева Е.В. Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение): Практическое пособие. М.: Омега-Л, 2006. 224 с.
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
13. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
14. Конвенция N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (заключена в г. Женеве

25.06.1958) (с изм. от 24.06.1975) ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

16. Labour inspection and private compliance initiatives: Trends and issues, Background paper for the Meeting of Experts on Labour Inspection and the Role of Private Compliance Initiatives, Geneva, 10–12 December 2013, International Labour Office, Labour Administration, Labour Inspection, and Occupational Safety and Health Branch. Geneva, ILO, 2013.

б.) Информационное обеспечение

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет:

1. <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/employment/26>
2. <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/10/15/612888-malomu-biznesu-pridumali-strategiyu-razvitiya-2030-goda>
3. <http://rcsme.ru/ru/statistics>
4. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_52144/
5. <http://ppt.ru/news/135875>
6. <http://base.garant.ru/12164203/>
7. http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_39570/
8. <http://sudact.ru/regular/doc/PQORV5RAdIxu/>
9. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/f61ff313afecf81a91a43d729c2df55c1d6a1533/
10. <http://www.otr-online.ru/programmi/sotsialnii-reportazh-9057/ptitsefabrika-kumilzhenskaya-pod-46454.html>
11. <http://genproc.gov.ru/smi/news/news-83967/>
12. <http://www.zakonrf.info/uk/291/>
13. <https://rostov.press/5391-v-rostove-za-dachu-vzyatki-osudili-na-5-let-so-shtrafom-4-mln-rub-direktora-firmy.html>
14. <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/51361>
15. <http://economy.gov.ru/minec/about/structure/depmb/20151013>
16. <http://www.kommersant.ru/Doc/2907460>
17. <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2015/12/16/621149-fas-obeschaet-skidku-shtrafam-kompaniyam>
18. <http://www.klerk.ru/law/news/439956/>
19. <http://regnum.ru/news/economy/2089635.html>
20. <http://www.kroll.com/en-us>
21. http://anticorruzione.eu/wp-content/uploads/2015/09/Kroll_Global_Fraud_Report_2015low-copia.pdf
22. The International Business Leaders Forum (IBLF), Anti-corruption Toolkit for Small and Medium-sized Companies, November 2015, page 19. Last access on March 30, 2016: <https://issuu.com/iblfglobal/docs/b20-g20-anti-corruptiontoolkit-for-1>

23. http://static.mts.ru/uploadmsk/contents/1655/Code_of_Business_Conduct_and_Ethicsrus.pdf
24. http://www.vimpelcom.com/Global/Files/Results/2016/VIP%204Q15_ER_final.pdf
25. <http://pasm.ru/archive/133560>
26. <http://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2016/02/29/631709-chuzhie-vzyatki>
27. <http://rg.ru/2016/03/09/rossiia-vvela-otvetstvennost-za-podkup-za-rubezhom.html>
28. <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/701249/#review>
29. <http://corp.detmir.ru/shareholders-and-investors/corporative-governance/anti-corruption-2>
30. http://www.sakhalinenergy.ru/media/system/files/pdf/Code_of_Conduct_ru.pdf
31. http://r-pharm.com/media/images/kodeks_etiki_r-pharm_rus.pdf
32. http://www.lukoil.ru/materials/doc/documents/lukoil_corp_code.pdf
33. http://www.uralkali.com/upload/doc/codex_new_16122014.pdf
34. http://www.rt.ru/data/doc/The_Code_of_Ethics_Rostelecom_ru.pdf
35. <http://zakupki.rostelecom.ru/docs/code/>
36. <http://www.renova.ru/corp/rules/>
37. <http://www.ilingroup.ru/about-company/business-ethics/>
38. http://static.mts.ru/uploadmsk/contents/1655/Code_of_Business_Conduct_and_Ethicsrus.pdf
39. <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/employment/26>
40. http://www.severstal.com/files_archive/files/10398/SK02066_1403_rus.pdf
41. <http://ria.ru/society/20160209/1372036406.html>
42. https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-86791_Ebook.pdf
43. <http://www.navexglobal.com/blog/2016/03/31/key-findings-from-navex-globals-third-party-risk-management-benchmark-report>
44. <http://www.zavodatlant.ru/korrupcia/scan02.pdf>
45. <http://www.tsniimash.ru/politics/>
46. <http://www.rushydro.ru/upload/iblock/91d/04-OTChET.pdf>
47. <http://www.lada.ru/files/reports/2014rus.pdf>
48. <http://www.kamaz.ru/about/compliance/komplaens-programma-pao-kamaz/>
49. <http://elpri-rele.ru/>
50. http://mfc-cow.com/assets/files/progress/kodeks/seminar/11d_complaens_kamaz.pdf
51. <https://www.convercent.com/lp/compliance-strategy-report?campid=7014000000y5fz>

52. <http://lkelektro.ru/>
53. <http://complianceandethics.org/erica-salmon-byrne-on-hiring-for-integrity-podcast/>
54. <http://pasmi.ru/archive/133238>
55. <http://rzd.ru/>
56. http://www.dixygroup.com/who-we-are/company-overview.aspx?sc_lang=ru-RU
57. <http://apzrotor.ru/company/anticorrupt/109-poryadok-vedomleniya>
58. <https://www.phosagro.ru/about/anticorruption/>
59. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/
60. http://ru.tele2.ru/media/2753513/Business-Partners-Code-of-Conduct_2014-PDF.pdf
61. http://www.eldorado.ru/help/conf_politic.php
62. <http://www.russianhelicopters.aero/ru/>
63. http://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/labor_law/meetings/2011/ethics/51_underhill.authcheckdam.pdf
64. <http://www.paragonbrokers.com/wp-content/uploads/2012/11/PRMS-22-due-diligence-questionnaire-for-lateral-entry-lawyers-Law-Firm-1.doc>
65. http://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/files/harmony_society/anticorruptionpolicyRUS.pdf