

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
Экономики и управления организациями
_____ Ю.И. Трещевский

27.04.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.20 Комплаенс–менеджмент

- 1. Шифр и наименование специальности:** 38.05.02 Таможенное дело
- 2. Направленность:** Таможенный менеджмент и таможенный контроль
- 3. Квалификация выпускника:** специалист таможенного дела
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра Экономики и управления организациями
- 6. Составители программы:** к.э.н., доц. Борзаков Д.В.
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета, протокол №4 от 16.04.2020
- 8. Учебный год:** 2023 / 2024 **Семестр:** 7

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью является изучение теоретических и практических основ управления комплаенс-программой в организации, связанных с предотвращением, выявлением и реагированием на нарушение международных и российских нормативных требований и стандартов поведения.

Задачи:

- формирование представлений о современных теориях, формах и методах комплаенс-менеджмента;
- изучение законодательных и нормативных правовых актов, методических материалов, касающиеся вопросов организации деятельности службы комплаенс;
- развитие умений и навыков, связанных с разработкой внутренних документов, локальных нормативных актов, договоров и соглашений;
- формирование навыков защиты правовых интересов организации, обеспечения соблюдения законности и прозрачности ее деятельности;
- совершенствование навыков предотвращения и регулирования конфликтов, внедрения этических норм и правил, формирования корпоративной комплаенс-культуры, обучения персонала в области комплаенс.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: базовая часть

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОК-4	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none">– роль комплаенса и деловой этики в организации эффективной деятельности;– сущность, принципы и основные задачи комплаенса;– законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы, касающиеся вопросов организации деятельности таможенной службы. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">– принимать участие в разработке внутренних документов, осуществлять контроль за их соблюдением;– способствовать внедрению этических норм и правил, формированию корпоративной культуры;– применять методы управления конфликтами, стрессами и временем. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">– навыками обработки и анализа эмпирической информации;– навыками обучения персонала в области комплаенс;– навыками контроля деятельности работников;– коммуникативными навыками – ведения дискуссий и переговоров, письменной коммуникации, презентаций.
ОК-8	способностью использовать общеправовые знания в различных сферах деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none">– тенденции развития комплаенса в российской экономике;– особенности зарубежных моделей комплаенса;– законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы, касающиеся вопросов организации деятельности таможенной службы;

		<ul style="list-style-type: none"> – современные формы и методы комплаенс-менеджмента. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять контроль за соблюдением законодательства области таможенного регулирования, а также противодействия коррупции, защиты персональных данных, трудовых отношений; – обеспечивать эффективное функционирование службы комплаенс; – осуществлять профилактику правонарушений в деятельности организации; – отслеживать и внедрять изменения законодательства в практику контроля; – квалифицированно толковать и применять нормативные правовые акты при реализации комплаенс-функции. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками обработки и анализа эмпирической информации; – навыками проведения мониторинга соблюдения внутренних процедур и согласование нестандартных ситуаций; – коммуникативными навыками – ведения дискуссий и переговоров, письменной коммуникации, презентаций.
--	--	---

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час— 4 /144.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость	
	Всего	По семестрам
		Семестр 7
Аудиторные занятия	68	68
в том числе: лекции	34	34
практические	34	34
лабораторные		
Самостоятельная работа	40	40
Экзамен	36	36
Итого:	144	144

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
Лекции		
1	Сущность и роль комплаенс-менеджмента в управлении современной организацией	Понятие и история возникновения комплаенса в России и за рубежом. Комплаенс как элемент системы корпоративного управления. Субъекты, объекты и принципы комплаенс-менеджмента. Основные функциональные области комплаенса. Преимущества комплаенс-менеджмента.
2	Механизм функционирования системы комплаенс-менеджмента	Функции комплаенс-менеджмента. Международные и национальные стандарты комплаенса. Организационные структуры комплаенса. Модель "Три линии защиты". Компетенции комплаенс-менеджера и требования к его подготовке.
3	Комплаенс-культура организации	Этические нормы как основа комплаенс-культуры. Основные этические теории. Модель построения корпоративной комплаенс-культуры. Факторы и предпосылки этических и правовых нарушений
4	Функции предотвращения и выявления нарушений	Анализ стейкхолдеров. Оценка комплаенс-рисков. Комплексная надлежащая проверка (дю дилидженс). Структура и содержание

		кодекса поведения. Обучение сотрудников в области противодействия и выявления нарушений. Мониторинг и аудит в системе комплаенс-менеджмента. Организация работы каналов информирования о нарушениях.
5	Основные области комплаенс-менеджмента	Существующие законодательные и регулирующие системы по управлению комплаенс. Соответствие требованиям разных юрисдикций и регулирующих органов, которые контролируют различные стандарты поведения. Федеральный закон "О таможенном регулировании в РФ" Нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции. Антикоррупционная экспертиза. Обратная связь для сообщений о фактах коррупции. Деятельность комиссии центрального аппарата ФТС России по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационных комиссий). Методические рекомендации «Реализация профилактических мероприятий подразделениями кадровых служб федеральных государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений». Методические рекомендации «Обеспечение соблюдения федеральными государственными служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов. Рекомендации по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям. Методические рекомендации Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 февраля 2013 г. "По проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации государственных функций". Методические рекомендации по привлечению к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.
6	Функция реагирования в системе комплаенс-менеджмента	Принципы и этапы проведения внутренних расследований. Защита заявителей в ходе расследования. Ответственность сотрудников по итогам расследований. Меры реагирования. Оценка эффективности комплаенс-программы.
Практические занятия		
1	Теоретические основы комплаенс-менеджмента	Понятие и история возникновения комплаенса. Субъекты, объекты и принципы комплаенс-менеджмента. Преимущества комплаенс-менеджмента. Основные области комплаенса.
2	Планирование и организация комплаенс-системы	Создание структуры по измерению и управлению комплаенс-рисками. Элементы эффективной программы комплаенс. Обязанности уполномоченного по комплаенсу, требования к его подготовке и его роль в оргструктуре,
3	Комплаенс-культура	Этические нормы как основа комплаенс-культуры. Кодекс Этики и Служебного Поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации. Компаративный анализ зарубежного и российского общеэтического кодекса таможенных служащих. Этический кодекс таможенного служащего как фактор стабилизации состояния правопорядка и служебной дисциплины в таможенных органах.
4	Функции предотвращения и выявления нарушений	Анализ стейкхолдеров. Оценка комплаенс-рисков. Комплексная надлежущая проверка (дью дилидженс). Структура и содержание кодекса поведения. Обучение сотрудников в области противодействия и выявления нарушений. Мониторинг и аудит в системе комплаенс-менеджмента. Организация работы каналов информирования о нарушениях.
5	Основные области комплаенс-менеджмента	Существующие законодательные и регулирующие системы по управлению комплаенс. Соответствие требованиям разных юрисдикций и регулирующих органов, которые контролируют различные стандарты поведения. Федеральный закон "О таможенном регулировании в РФ" Нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции. Антикоррупционная экспертиза. Обратная связь для сообщений о фактах коррупции. Деятельность комиссии центрального аппарата ФТС России по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и

		урегулированию конфликта интересов (аттестационных комиссий). Методические рекомендации «Реализация профилактических мероприятий подразделениями кадровых служб федеральных государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений». Методические рекомендации «Обеспечение соблюдения федеральными государственными служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов. Рекомендации по соблюдению государственных (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям. Методические рекомендации Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 февраля 2013 г. «По проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации государственных функций ». Методические рекомендации по привлечению к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.
6	Процедуры комплаенс-контроля в организации	Проведение расследований и меры реагирования. Защита заявителей в ходе расследования. Аудит корпоративной комплаенс-программы. Оценка эффективности комплаенс-программы. Корректирующие мероприятия.

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1	Сущность и роль комплаенс-менеджмента в управлении современной организацией	6	6		6	18
2	Механизм функционирования системы комплаенс-менеджмента	6	6		6	18
3	Комплаенс-культура организации	4	6		6	16
4	Функции предотвращения и выявления нарушений	6	6		6	18
5	Основные области комплаенс-менеджмента	6	6		10	22
6	Функция реагирования в системе комплаенс-менеджмента	6	4		6	16
	Экзамен	0	0	0	0	36
	Итого:	34	34	0	40	144

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: изучение основной и дополнительной литературы, конспектирование документов, размещенных на официальных сайтах; подготовка тематических докладов, решение кейсов.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Л.М. Никитина, Д.В. Борзаков. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 445 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
2	Комплаенс в управлении организацией [Электронный ресурс] : учебно-методическое

	пособие : [обучающимся по программам магистратуры экон. фак. очной, заочной и очно-заоч. форм обучения, для направлений 38.04.01 "Экономика", 38.04.02 "Менеджмент", 38.05.02 "Таможенное дело"] / Воронеж. гос. ун-т ; сост. Д.В. Борзаков .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж, 2018 .— Свободный доступ из интрасети ВГУ .— Текстовый файл .— (http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m18-211.pdf).
3	Таможенное право : учебник / Н.Д. Эриашвили .— 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 303 с. — (http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426679).
4	Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2017. – 653 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Ресурс
5	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ». – (https://edu.vsu.ru).
6	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" - (http://biblioclub.ru).

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Комплаенс в управлении организацией [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие : [обучающимся по программам магистратуры экон. фак. очной, заочной и очно-заоч. форм обучения, для направлений 38.04.01 "Экономика", 38.04.02 "Менеджмент", 38.05.02 "Таможенное дело"] / Воронеж. гос. ун-т ; сост. Д.В. Борзаков .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж, 2018 .— Свободный доступ из интрасети ВГУ .— Текстовый файл .— (http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m18-211.pdf).

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы: оборудование, предоставляющее технические возможности для просмотра компьютерных презентаций. Программа курса реализуется с применением дистанционных технологий.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС (средства оценивания)
ОК–4	Знать: – роль комплаенса и деловой этики в организации эффективной деятельности; – сущность, принципы и основные задачи комплаенса; – законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы, касающиеся вопросов организации деятельности таможенной службы.	Разделы 1–2,4	Контрольные работы
	Уметь: – принимать участие в разработке внутренних	Разделы 1–2,4	Контрольные работы

	<p>документов, осуществлять контроль за их соблюдением;</p> <ul style="list-style-type: none"> – способствовать внедрению этических норм и правил, формированию корпоративной культуры; – применять методы управления конфликтами, стрессами и временем. 		
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками обработки и анализа эмпирической информации; – навыками обучения персонала в области комплаенс; – навыками контроля деятельности работников ; – коммуникативными навыками – ведения дискуссий и переговоров, письменной коммуникации, презентаций. 	Разделы 1–2,4	Контрольные работы
ОК–8	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – тенденции развития комплаенса в российской экономике; – особенности зарубежных моделей комплаенса; – законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы, касающиеся вопросов организации деятельности таможенной службы; – современные формы и методы комплаенс-менеджмента. 	Разделы 1-3,5	Контрольные работы
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять контроль за соблюдением законодательства области таможенного регулирования, а также противодействия коррупции, защиты персональных данных, трудовых отношений; – обеспечивать эффективное функционирование службы комплаенс; – осуществлять профилактику правонарушений в деятельности организации; – отслеживать и внедрять изменения законодательства в практику контроля; – квалифицированно толковать и применять нормативные правовые акты при реализации комплаенс-функции. 	Разделы 1-3,5	Контрольные работы
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками обработки и анализа эмпирической информации; – навыками проведения мониторинга соблюдения внутренних процедур и согласование нестандартных ситуаций; – коммуникативными навыками – ведения дискуссий и переговоров, письменной коммуникации, презентаций. 	Разделы 1-3,5	Контрольные работы
Промежуточная аттестация			КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом;

- 2) умение логически и последовательно излагать материал;
- 3) умение иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований;
- 4) умение анализировать практические ситуации;
- 5) умение делать выводы и обобщения.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным критериям. Обучающийся демонстрирует знание теоретических основ дисциплины, умение логически излагать материал, делать выводы и обобщения.	Повышенный уровень	Отлично
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует одному из перечисленных показателей, но обучающийся дает правильные ответы на дополнительные вопросы. Содержатся отдельные пробелы в знаниях теоретических основ дисциплины. Обучающийся может делать выводы и обобщения.	Базовый уровень	Хорошо
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым двум из перечисленных показателей, Обучающийся дает неполные ответы на дополнительные вопросы. Демонстрирует частичные знания теоретических основ дисциплины, допускает существенные ошибки.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отсутствие знаний основных терминов, используемых в дисциплине, демонстрирует отрывочные знания, неспособен делать логически обоснованные выводы и обобщения.	–	Неудовлетворительно

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- закрытые (тестовые) задания,
- открытые задания.

При выставлении итоговой оценки по дисциплине учитываются результаты прохождения текущих аттестаций.

Примеры закрытых (тестовых) заданий:

1. Процедуры комплексной проверки в отношении лиц, действующих от имени или по поручению компании в целях снижения риска вовлечения в противоправные действия называются:

- дью дилидженс;
- про боно;
- фандрайзинг;
- медиация.

Ответ: дью дилидженс

2. Whistleblowing как процедура комплаенс-менеджмента НЕ предполагает:

- организацию каналов консультации для сотрудников
- внедрение механизмов для сообщения о нарушениях для внутренних и внешних стейкхолдеров
- предоставление гарантий конфиденциальности и защиты трудовых прав информаторов
- процедуры комплексной надлежащей проверки (due diligence)

3. Какое из представленных ниже утверждений о составе комиссии по проведению внутреннего расследования является НЕВЕРНЫМ?

- приказ о создании и составе комиссии издается работодателем по каждому конкретному случаю
- непосредственный руководитель сотрудника, в отношении которого проводится расследование, не может быть ее участником
- процесс назначения лица или лиц, ответственных за проведение расследования должен исключить кандидатов, которые своими действиями или бездействием способствовали нарушениям
- состав комиссии должен быть определен с учетом специфики инцидента, однако, как правило, ее членами не становятся представители комплаенс-подразделения

4. Как в матрице "Власть-интерес" называется тип стейкхолдеров, обладающих значительным уровнем власти и незначительной заинтересованностью?

- «спящие чудовища»
- «любопытствующие»
- «ключевые игроки»
- «случайные прохожие»

Ответ: «спящие чудовища»

5. В соответствии с классификацией И. Фассина государство и судебные учреждения относятся к:

- стейкхолдерам;
- стейквочерам;
- стейккиперам;
- ни к одной из указанной групп.

6. Какое из представленных ниже описаний соответствует такой стратегии взаимодействия со стейкхолдерами, как реагирование ?

- односторонняя связь от компании к стейкхолдерам;
- односторонняя связь от стейкхолдера к компании;
- двусторонняя асимметричная связь;
- двусторонняя симметричная связь.

20.2.1.2 Примеры открытых заданий:

1. О каком внутреннем документе компании идет речь в следующем определении?

Документ, который трансформирует ценности и принципы компании в общие правила (стандарты) повседневной деловой жизни, которых должен придерживаться работник, выполняя свои обязанности, взаимодействуя с коллегами и заинтересованными сторонами.

Ответ: кодекс поведения (или кодекс поведения)

2. Ниже представлено описание трех ситуаций. В каких из них поведение сотрудника является неприемлемым, т.е. нарушает правовые и этические нормы?

1) В знак благодарности за хорошее сотрудничество работник компании желает преподнести сотруднику другой фирмы недорогие рекламные сувениры компании.

2) Незадолго до начала предновогоднего торгового сезона возникает дефицит товара, пользующегося повышенным спросом. Работник компании намеревается пригласить сотрудника какого-либо предприятия-поставщика в хороший ресторан для обсуждения возможностей преодоления дефицита данного товара.

3) Василий – специалист по эксплуатационному бурению в регионе S. Региональный директор по продажам (шеф непосредственного руководителя Василия) просит его просверлить отверстие для вновь установленной системы отопления в его загородном доме.

Формат ответ – укажите цифры (обозначающие ситуации) в порядке возрастания без пробелов, запятых и других дополнительных символов

Ответ: 23

3. Ниже представлено описание трех ситуаций. В каких из них поведение сотрудника является неприемлемым, т.е. нарушает правовые и этические нормы?

1) Руководитель группы просит сотрудника ремонтного центра уничтожить два комбинированных перфоратора, принадлежащих компании, которые не подлежат ремонту согласно правилам рентабельности. Сотрудник не уничтожает перфораторы, а ремонтирует их и продает в Интернете.

2) Компания собирается нанимать на работу технического специалиста. По информации регионального директора по продажам условия работы на строительных площадках сложные, а большинство клиентов – мужчины. Отдел персонала решает, что работа не подходит для женщин и прямо указывает в объявлении, что требуется мужчина.

3) Компания нанимает на работу технического специалиста в республике Татарстан. Региональный директор по продажам считает, что знание татарского языка для работы на этой должности абсолютно необходимо. Менеджер по подбору персонала прямо указывает в объявлении о вакансии, что соискатели должны свободно владеть татарским языком.

Формат ответ – укажите цифры (обозначающие ситуации) в порядке возрастания без пробелов, запятых и других дополнительных символов

4. Ниже представлен фрагмент кодекса поведения компании. Одно слово в тексте пропущено. О чем идет речь в представленных правилах?

Сотрудники нашей компании могут принимать _____ от третьих лиц при одновременном соблюдении следующих условий:

- Вручение не носит систематического характера (не более двух раз в год от одного и того же лица).
- Вручение не может повлиять на объективность принятия решений сотрудником.
- Вручается в рамках протокольного мероприятия, служебной командировки, другого официального мероприятия.
- Стоимость не превышает 3 тыс. рублей (сумма определена ст. 575 ГК РФ).
- Вручение происходит открыто и не создает репутационных или иных рисков для компании.

Формат ответа – существительное в единственном числе.

5. Ниже представлен фрагмент кодекса поведения компании. Вставьте пропущенное слово.

Поставщики компании проходят процедуру социальной оценки поставщиков, которая определяет уровень соответствия поставщика действующему законодательству и международным социальным стандартам в части соблюдения прав человека, обеспечения условий труда и безопасности для работников на производстве. Каждый поставщик должен проходить процедуру социальной оценки один раз в три года.

Указанные процедуры реализуются компанией для сокращения рисков _____ ответственности как с правовой, так и репутационной точек зрения.

Формат ответа – прилагательное в именительном падеже.

6. Заполните пропуски

Согласно Положению об организации в ФТС системы внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства :

- В целях обеспечения эффективности организации и функционирования антимонопольного комплаенса в ФТС России создан постоянно действующий

_____ из числа должностных лиц структурных подразделений ФТС России - _____ ФТС России по антимонопольному комплаенсу. – В целях организации антимонопольного комплаенса функции по осуществлению антимонопольного комплаенса распределяются между структурными подразделениями ФТС России и региональными таможенными управлениями (в том числе специализированными), _____, _____.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме экзамена.

Контрольно-измерительные материалы зачета с оценкой включают в себя закрытые (тестовые задания) и открытые задания. Решение указанных заданий оценивается по следующей шкале:

Количество правильно выполненных заданий (в %)	Оценка
100–90	отлично (5 баллов)
89– 80	хорошо (4 балла)
79– 70	удовлетворительно (3 балла)
69-...	неудовлетворительно (2 балла)

Итоговая оценка обучающегося по дисциплине может быть выставлена по результатам текущей успеваемости обучающегося в течение семестра. При несогласии студента с оценкой последний вправе сдавать экзамен на общих основаниях.

Итоговая оценка по результатам текущей успеваемости = $(0,3 * \text{Результаты выполнения текущих заданий, включая контрольную работу №1}) + (0,7 * \text{Результаты контрольной работы №2 (эссе)})$

При выставлении итоговой оценки используется арифметическое округление.

Соотношение критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся демонстрирует знание теории и практики комплаенс-менеджмента, умения и навыки разработки вариантов организационно-управленческих решений для предотвращения, выявления и реагирования на нарушение нормативных требований и стандартов поведения. Итоговая оценка = 5	Отлично
Содержатся отдельные пробелы в знаниях теории и практики комплаенс-менеджмента, допускает отдельные незначительные ошибки при разработке вариантов организационно-управленческих решений для предотвращения, выявления и реагирования на нарушение нормативных требований и стандартов поведения. Итоговая оценка = 4	Хорошо
Обучающийся демонстрирует отрывочные знания теории и практики комплаенс-менеджмента, допускает отдельные ошибки при разработке вариантов организационно-управленческих решений для предотвращения, выявления и реагирования на нарушение нормативных требований и стандартов поведения. Итоговая оценка = 3	Удовлетворительно
Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания теории и практики комплаенс-менеджмента, допускает существенные ошибки при ответе или затрудняется с ответом на вопросы, не способен разрабатывать варианты организационно-управленческих решений для предотвращения, выявления и реагирования на нарушение нормативных требований и стандартов поведения. Итоговая оценка < 3	Неудовлетворительно

Задания разделов 19.3.1 и 19.3.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.

19.3.2 Контрольная работа №1

Индивидуальное решение закрытых (тестовых) и открытых заданий.

Примеры заданий

1. Согласно модели "Три линии защиты", к субъектам первой линии профилактики и контроля нарушений относятся:

- топ-менеджмент, руководители функциональных направлений, владельцы бизнеса
- подразделения комплаенс-менеджмента, управления рисками, внутреннего контроля, устойчивого развития и пр.
- внутренний аудитор
- совет директоров

2. Как называется величина неотъемлемого комплаенс-риска, откорректированная с учетом оценки качества элементов управления и реализуемых в компании мероприятий по его смягчению?

- остаточный риск
- этический риск
- субсидиарный риск
- репутационный риск

3. Коррупции подвержен любой человек, обладающий _____ властью.

- субсидиарной
- субъективной
- дискреционной
- должностной

4. Какой из представленных ниже международных стандартов позволяет производить сертификацию комплаенс-системы организации?

- ISO 37301
- ISO 26000
- SA 8000
- GRI Standards

5. Какие из представленных ниже характеристик, согласно модели "Три линии защиты", относятся функциональным обязанностям третьей линии профилактики и контроля нарушений?

- Предоставление независимых и объективных гарантий по организации в целом, а не отдельным функциям (комплаенса, управления рисками и внутреннего контроля) как во 2 линии защиты
- Повышение эффективности комплаенс-менеджмента (управления рисками и внутреннего контроля)
- Подтверждение адекватности и применимости процессов и процедур комплаенс-менеджмента (управления рисками и внутреннего контроля)
- Обучают руководство и сотрудников
- Определяют единую концепцию в части выявления, оценки и реагирования на комплаенс-риски

6. Что из представленных ниже примеров относится к коррупции?

- использование своих служебных полномочий при решении разнообразных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей служащего либо его родственников
- использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей

- нарушение установленного законом порядка рассмотрения обращений физических и юридических лиц
- требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой этими лицами не предусмотрено законом
- предоставление не предусмотренных законом преимуществ при поступлении на работу/на государственную службу и дальнейшем продвижении по службе
- дарение подарков и оказание неслужебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением протокольных мероприятий

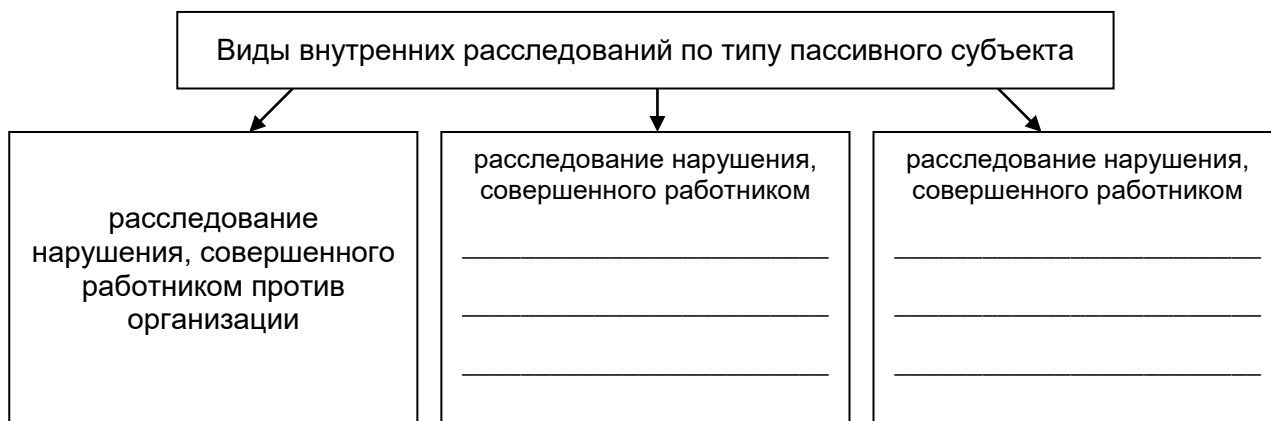
7. О каком понятии, связанном с комплаенсом идет речь ниже?

_____ - возможность применения законодательства одной страны к действиям, совершенным на территории другой страны. Прежде всего, это актуально для национальных компаний, действующих на зарубежных рынках.

8 . О каком понятии, связанном с коррупцией и антикоррупционным комплаенсом идет речь ниже?

_____ – деньги, которые продавец товара или услуги возвращает сотруднику покупателя, принявшего решение закупаться именно у этого продавца. Например, при строительстве дороги решается вопрос о выборе поставщика гравия. Директор стройки предлагает одному из поставщиков простую схему: продавец получает крупный заказ на гравий для стройки, но возвращает лично директору 20% от стоимости сделки. В РФ сфере электроэнергетики они составляют от 15% суммы сделки, в поставках IT-продукции — от 20 до 40%, при строительстве достигают 80%.

9 Заполните пропуски



10. В договор с контрагентом компанией добавлен следующий текст:

«При исполнении своих обязательств по настоящему Договору Стороны, их аффилированные лица, работники или представители гарантируют соблюдение антикоррупционного законодательства Российской Федерации, а именно: не передают, не предлагают и не обещают от имени или в интересах юридического лица выплаты каких-либо денежных средств или ценностей, прямо или косвенно, любым лицам, для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получить какие-либо преимущества над другими».

Как называют такое договорное обязательство?

11. Работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Какие меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов должны быть инициированы в организации А, если речь идет о: а) частном секторе, б) государственной службе?

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

- обучающийся считается освоившим повышенный уровень подготовки (отлично), если им верно выполнены не менее 90% заданий;
- обучающийся считается освоившим базовый уровень подготовки (хорошо), если им верно выполнены не менее 80% заданий;
- обучающийся считается освоившим пороговый уровень подготовки (удовлетворительно), если им верно выполнены не менее 70% заданий;
- обучающийся не освоил пороговый уровень подготовки (неудовлетворительно), если им верно выполнены менее 70% заданий, обучающийся допускает существенные ошибки при ответе или затрудняется с ответом на вопросы.

19.3.3 Контрольная работа №2

Контрольная работа в форме эссе. Цель эссе – продемонстрировать понимание ключевых вопросов комплаенс-менеджмента и предложить направления их развития в России и мире.

Примерный список тем эссе

1. Понятие и история возникновения комплаенса в России и за рубежом.
2. Система комплаенс–менеджмента: субъекты, объекты и принципы.
3. Основные функциональные области комплаенса.
4. Методы оценки комплаенс–рисков
5. Организация структурного подразделения по комплаенсу.
6. Роль и функции специалиста по комплаенсу.
7. Развитие законодательных норм в области комплаенса в России и за рубежом.
8. Международные и национальные стандарты комплаенса.
9. Обучение персонала в сфере комплаенс.
10. Коммуникации в системе комплаенс–менеджмента.
11. Комплаенс в сфере таможенного регулирования. Федеральный закон "О таможенном регулировании в РФ".
12. Антикоррупционный комплаенс. Антикоррупционная экспертиза.
13. Комплаенс–менеджмент в области защиты персональных данных.
14. Комплаенс в сфере охраны труда: проблемы и перспективы развития в России
15. Развитие корпоративной комплаенс–культуры.
16. Кодекс поведения как основа комплаенс–программы.
17. Проведение внутренних расследований в организации.
18. Сертификация комплаенс–программы.
19. Аудит комплаенс–программы.
20. Эффективность комплаенс–программы.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

Оформленная работа должна содержать: титульный лист, подписанный автором; основную часть с выделенными разделами; список использованных источников (не менее 10 источников). Объем основной части работы – 1500-2000 слов.

Основу эссе должен составить перечень не менее семи определений выбранного термина, взятых из любых специальных источников (учебники, словари, статьи, монографии, Интернет-источники и т.п.), или не менее трех стран, если речь идет о сравнительном анализе регулирования. Найденные определения следует сгруппировать по сходству позиций авторов; результаты необходимо снабдить краткими комментариями о том, в чем состоит сходство полученных группировок и различия между ними. В случае сравнительного анализа компаний/стран необходимо составить собственную классификацию, указать существенные сходства и различия между объектами сравнения и связать с теориями, обсуждавшимися в рамках курса. Комментарии, выводы и обобщения к эссе должны иметь авторский характер и обладать признаками оригинальности.

Работы, содержащие значительные по объему (до 30%) идентичные с работой другого автора фрагменты и/или грубые нарушения правил цитирования (плагиат), оцениваются как неудовлетворительные.

Любые дословно воспроизводимые текстовые фрагменты должны быть снабжены ссылками на источник. Любые сведения, взятые из какого-либо источника, должны снабжаться ссылками на источник.

Критерии оценки:

- обучающийся считается освоившим повышенный уровень подготовки (отлично), если в эссе грамотно и полно раскрыта избранная проблематика; предложены направления развития комплаенса в России и мире; выводы и обобщения к эссе обоснованы, имеют авторский характер и обладают признаками оригинальности;
- обучающийся считается освоившим базовый уровень подготовки (хорошо), если в эссе грамотно продемонстрировано понимание ключевых вопросов комплаенса; комментарии и выводы к эссе обоснованы; обобщена авторская позиция по поставленной проблеме;
- обучающийся считается освоившим пороговый уровень подготовки (удовлетворительно), если автор продемонстрировал понимание ключевых вопросов комплаенса; связность и логичность изложения;
- обучающийся не освоил пороговый уровень подготовки (неудовлетворительно), если он не смог продемонстрировать понимание ключевых вопросов комплаенса; тема эссе не раскрыта.

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах письменных контрольных работ.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний.

При оценивании используются качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация по дисциплинам (модулям) с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме экзамена.

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.