

О мерах по предупреждению коррупции в учреждениях

Правовая основа противодействия коррупции в
Российской Федерации

Федеральный закон
от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ
"О противодействии коррупции"

статья 13³

**«Организации обязаны разрабатывать
и принимать меры по
предупреждению коррупции»**

Министерством труда России 8 ноября 2013 г.
утверждены

- Методические рекомендации по разработке и
принятию организациями мер по
предупреждению коррупции

Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика организации

- комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной организации.

Ответственность юридического лица за организацию, подготовку и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений

по ст. 19.28. КоАП РФ наложение административного штрафа на юридических лиц

- **не менее 1 млн. руб.** с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав;
- действия, совершенные в крупном размере, **не менее 20 млн. руб.** с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав;
- действия, совершенные в особо крупном размере, **не менее 100 млн. руб.** с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения
установлена статьей 13 Федерального закона "О противодействии
коррупции".

Уголовная -

ст. 159 УК РФ (мошенничество),
ст. 159.4 УК РФ (мошенничество в сфере
предпринимательской деятельности),
ст. 201 УК РФ (злоупотребление полномочиями),
ст. 204 УК РФ (Коммерческий подкуп),
ст. 285 УК РФ (Злоупотребление должностными
полномочиями),
ст. 290 УК РФ (получение взятки),
ст. 291 УК РФ (дача взятки),
ст. 291.1 УК РФ (Посредничество во
взятничестве),
ст. 292 УК РФ (служебный подлог),
ст. 304 (Провокация взятки либо коммерческого подкупа)

Административная

Гражданско-правовая

Дисциплинарная

Примерный круг обязанностей работников по предупреждению и противодействию коррупции

- - **воздерживаться от совершения** и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени МУ, МП;
- - **воздерживаться от поведения**, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени МУ, МП;
- - **незамедлительно информировать** непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство МУ, МП **о случаях склонения** работника к совершению коррупционных правонарушений;
- - **незамедлительно информировать** непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство МУ, МП о ставшей известной работнику информации **о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками**;
- - **сообщить** непосредственному начальнику или иному ответственному лицу **о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.**

Специальные обязанности могут устанавливаться для:

- 1) руководства МУ, МП;
- 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- 4) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор работнику

**Порядок уведомления работодателя о
случаях склонения работника к
совершению коррупционных
правонарушений**

или о ставшей известной работнику
информации о случаях совершения
коррупционных правонарушений **следует
закрепить в локальном нормативном акте
МУ, МП.**

Руководство МУ, МП должно

демонстрировать свою
**приверженность культуре честности,
этическим стандартам и ценностям МУ,
МП в процессе осуществления
деятельности, принятия управленческих
решений и оценки/вознаграждения
работников.**

Примерный перечень
антикоррупционных мероприятий в МУ и МП приведен в Методических
рекомендациях Минтруда РФ, разработанных для организаций

- **Определить ответственных** за профилактику коррупционных и иных правонарушений
- **Разработать** программу, план по противодействию коррупции
- **Разработать и принять кодекс этики** и служебного поведения работников организации
- **Создать на сайте страницу**, посвященную противодействию коррупции
- **Организовать проведение оценки** коррупционных рисков
- **Проводить обучающие семинары** для работников, где разбирать примеры недопустимого коррупционного поведения
- **Проанализировать деятельность** работников на наличие конфликта интересов, **принять меры** по его урегулированию
- **Разработать и внедрить положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов**
- **Разработать и принять правила**, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
- **Ввести антикоррупционные положения в трудовые договора** работников
- **Провести оценку результатов** антикоррупционной работы и **подготовить соответствующие отчетные материалы** руководству МУ, МП

Оценка коррупционных рисков

Цель оценки –

определение конкретных функций в деятельности МУ, МП, при реализации которых **наиболее высока вероятность совершения** работниками МУ, МП **коррупционных правонарушений** как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды МУ, МП.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить на регулярной основе

Выявление и урегулирование конфликта интересов
- один из важных способов предупреждения коррупции.

Организациям, создаваемым для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, рекомендуется **принять за основу определение "конфликта интересов", закрепленное в [статье 10](#) Федерального закона "О противодействии коррупции".**

*Организации рекомендуется
принять Положение о конфликте интересов.*

Определение "**конфликта интересов**", содержащееся в Федеральном [законе](#) "О противодействии коррупции", изначально ориентировано на государственную, муниципальную службу.

Однако, организациям, создаваемым для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, рекомендуется принять за основу определение "конфликта интересов", закрепленное в [статье 10](#) Федерального закона "О противодействии коррупции".

Под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным выше и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

В письме Минтруда от 26.07.2018г. № 18-0/10/П-5146 «О методических рекомендациях по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов» к доходам, в частности, относится получение:

- денег (в наличной и безналичной форме);
- иного имущества, под которым понимаются вещи (недвижимость, транспортные средства, драгоценности, документарные ценные бумаги и т.д.);
- услуг имущественного характера; результатов выполненных работ;
- имущественных выгод, в том числе передача имущества, в частности автотранспорта, для его временного использования.

К **выгодам**, в частности, относятся:

-получение выгод (преимуществ), обусловленных такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса и т.п.;

-продвижение на вышестоящую должность или предоставление более престижного места службы (работы);

-содействие в получении поощрений и наград, научной степени и т.д.

Работники подведомственных организаций обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме работодателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. При этом в законодательстве не закреплено отдельное определение понятия "конфликт интересов", применимое к таким организациям.

С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) организации рекомендуется принять **положение о конфликте интересов** или включить соответствующий детализированный раздел в действующий в организации кодекс поведения.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие положения следует распространить на всех работников организации.

В настоящее время особого внимания заслуживает ситуация когда имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации. Данный факт может привести или приводит к возникновению конфликта интересов.

В соответствии со [статьей 349.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации устанавливает запреты и обязанности на определенную категорию работников, в том числе на **работников, замещающих должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами** (Постановление Правительства РФ от 05.07.2013г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» (далее – Постановление Правительства РФ № 568)).

Постановлением Правительства РФ № 568 установлено, что работники, замещающие должности руководителей, главных бухгалтеров и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий, в федеральных государственных учреждениях или в федеральных государственных унитарных предприятиях (федеральных казенных предприятиях), созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, и граждане, претендующие на замещение таких должностей, **не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства** (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) **с работником соответствующего учреждения или предприятия**, замещающим одну из указанных должностей, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной **подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому**.

Вместе с тем, указанный перечень не содержит организации, создаваемые субъектами РФ и муниципальными образованиями, в первую очередь, это государственные и муниципальные учреждения, несмотря на то, что муниципальные учреждения создаются также в соответствии с федеральными законами и в большинстве случаев выполняют отдельные функции органов государственной власти.

Однако, с учетом требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», организации, в отношении которых законодательством не установлены специальные нормы в сфере противодействия коррупции, обязаны принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Вышеуказанные нормы законодательства подлежат применению по аналогии с федеральными государственными учреждениями (федеральными государственными унитарными предприятиями, федеральных казенными предприятиями), созданными для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами власти.

Организация должна взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

Способы урегулирования конфликта интересов (не является исчерпывающим)

- ограничение доступа работника к конкретной информации;
- добровольный отказ работника МУ, МП или его отстранение (постоянное или временное) от вопросов, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных 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;
- - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- - увольнение работника из организации 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 и т.д.