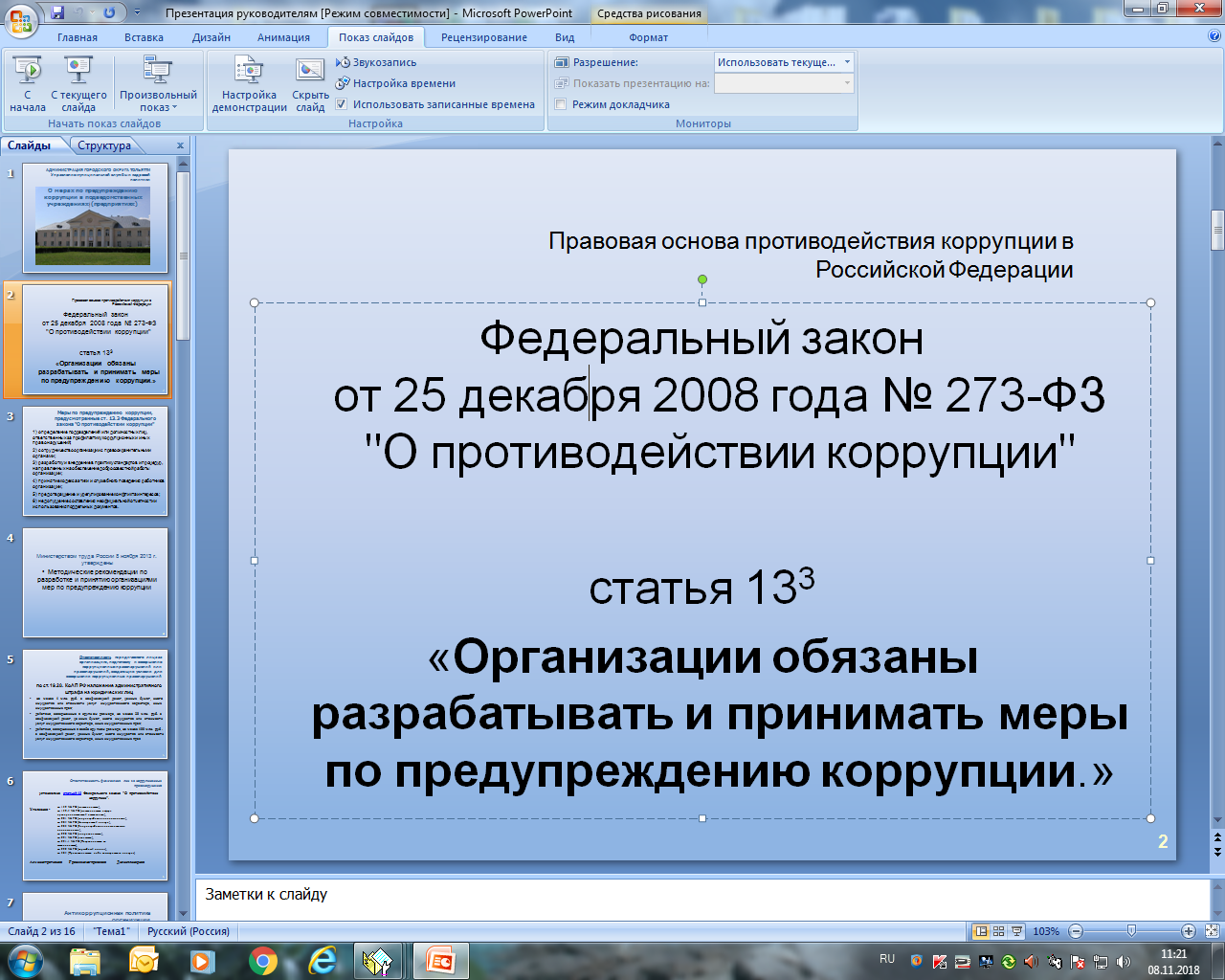
**О мерах по предупреждению коррупции**

**и проблемных вопросах организации работы по профилактике коррупции**

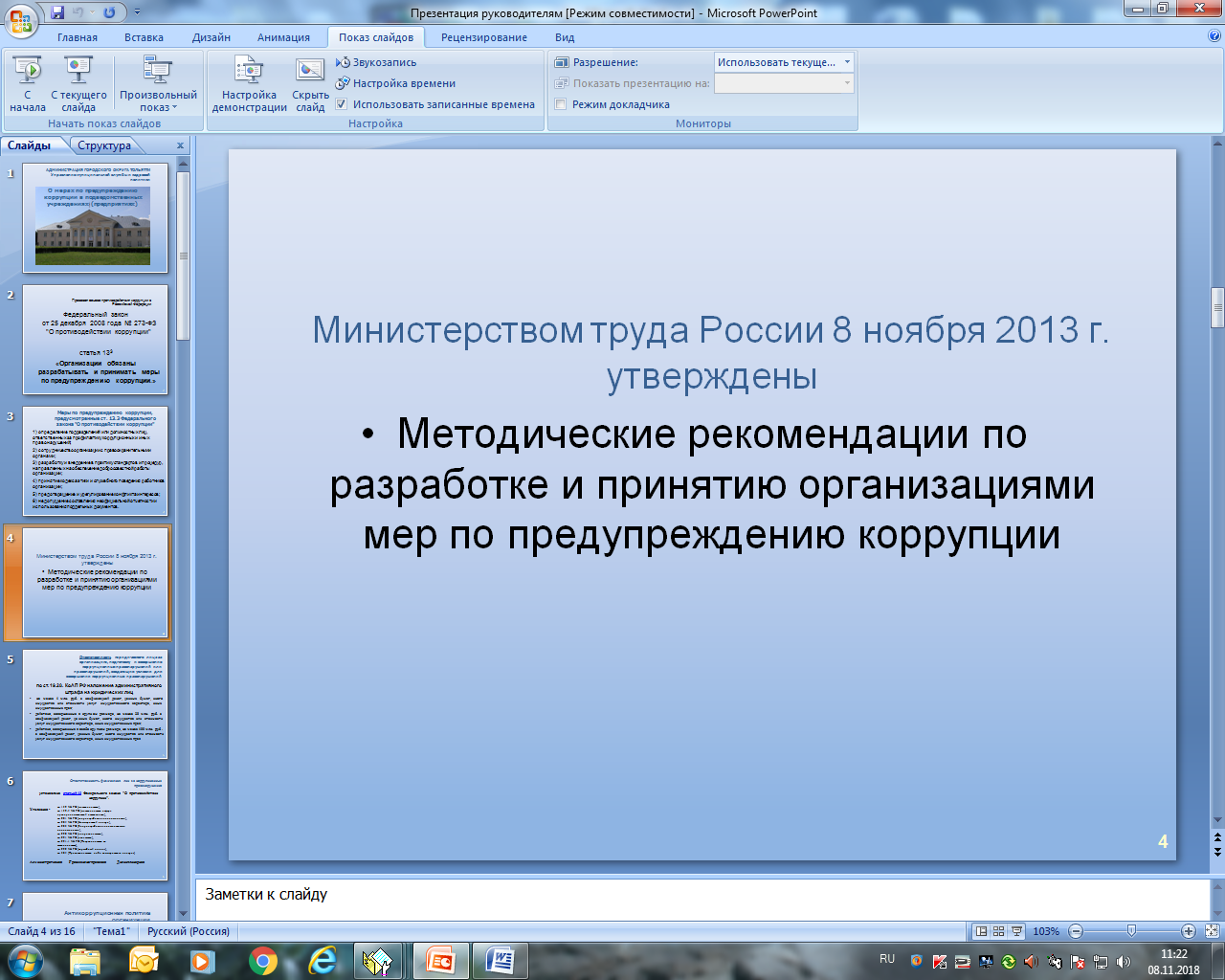
**в подведомственных учреждениях (предприятиях)**

**Слайд 2**



Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=658D25ADABE27941D45D2F2A1767D28ECBA6DC11FC3666D13875ED1F2EKE55K) от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

**Слайд 3**



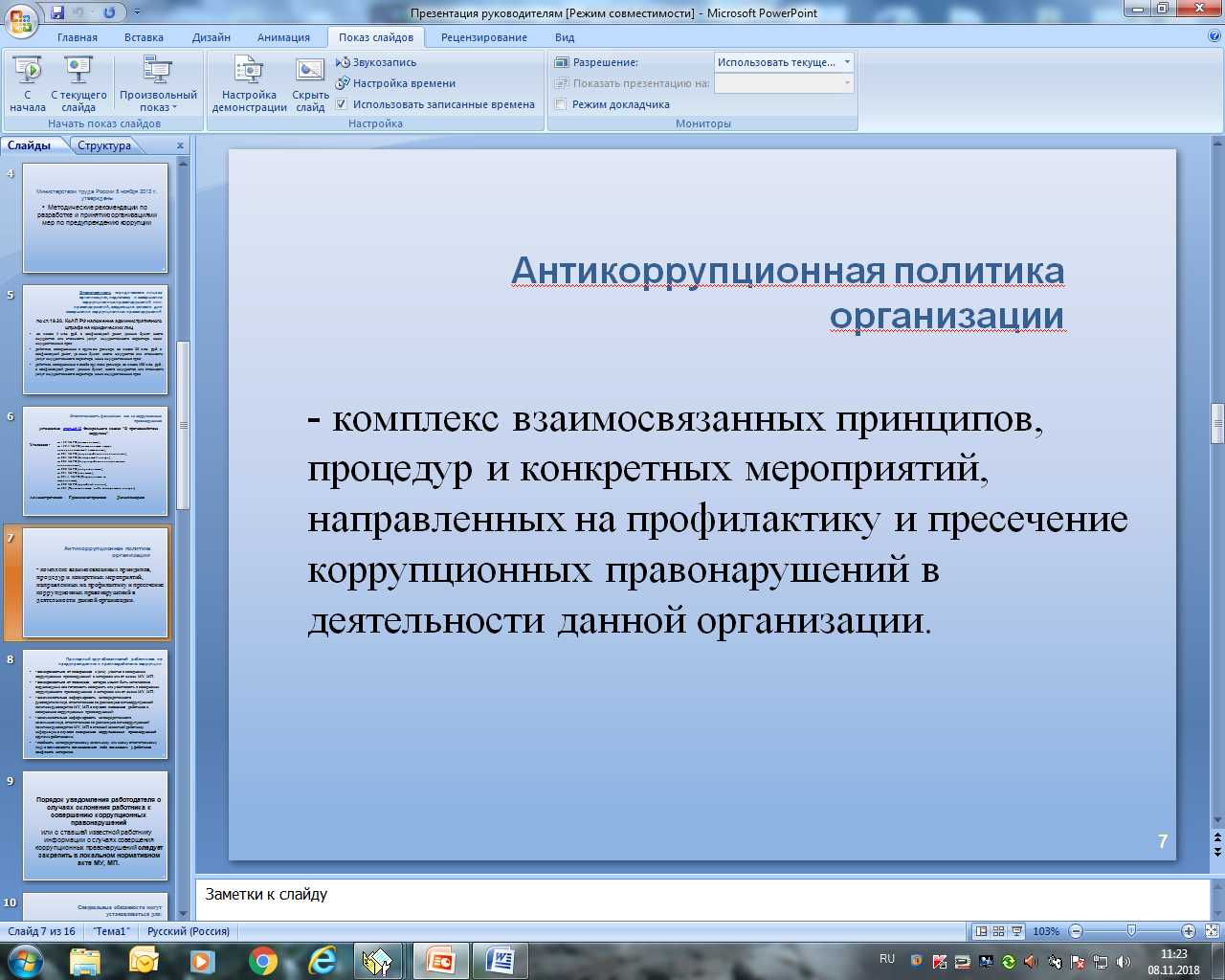
Министерством труда России 8 ноября 2013 г. утверждены Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции.

**Целью Методических рекомендаций** является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в организациях независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств.

**Предупреждение коррупции** - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Указанные методические рекомендации содержат определения таких понятий, как организация, коррупция, взятка, коммерческий подкуп. Указан круг субъектов, для которых разработаны Методические рекомендации.

**Слайд 4**



**Содержание** антикоррупционной политики конкретной организации определяется спецификой этой организации и особенностями условий, в которых она функционирует.

**Антикоррупционную политику** и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

**Разработчиком антикоррупционной политики** может выступать должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое планируется возложить функции по профилактике и противодействию коррупции.

Утвержденная антикоррупционная политика организации доводится до сведения всех работников организации, в том числе посредством оповещения по электронной почте. Рекомендуется организовать ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу в организацию, под роспись. Также следует обеспечить возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, например, разместить его на корпоративном сайте организации.

Рекомендуется осуществлять **регулярный мониторинг хода** и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству организации соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

**Вопросы, которые рекомендуется отразить** в антикоррупционной политике отражены в Методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. Рекомендуется отразить в антикоррупционной политике следующие вопросы:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;

- используемые в политике понятия и определения;

- основные принципы антикоррупционной деятельности организации;

- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;

- определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;

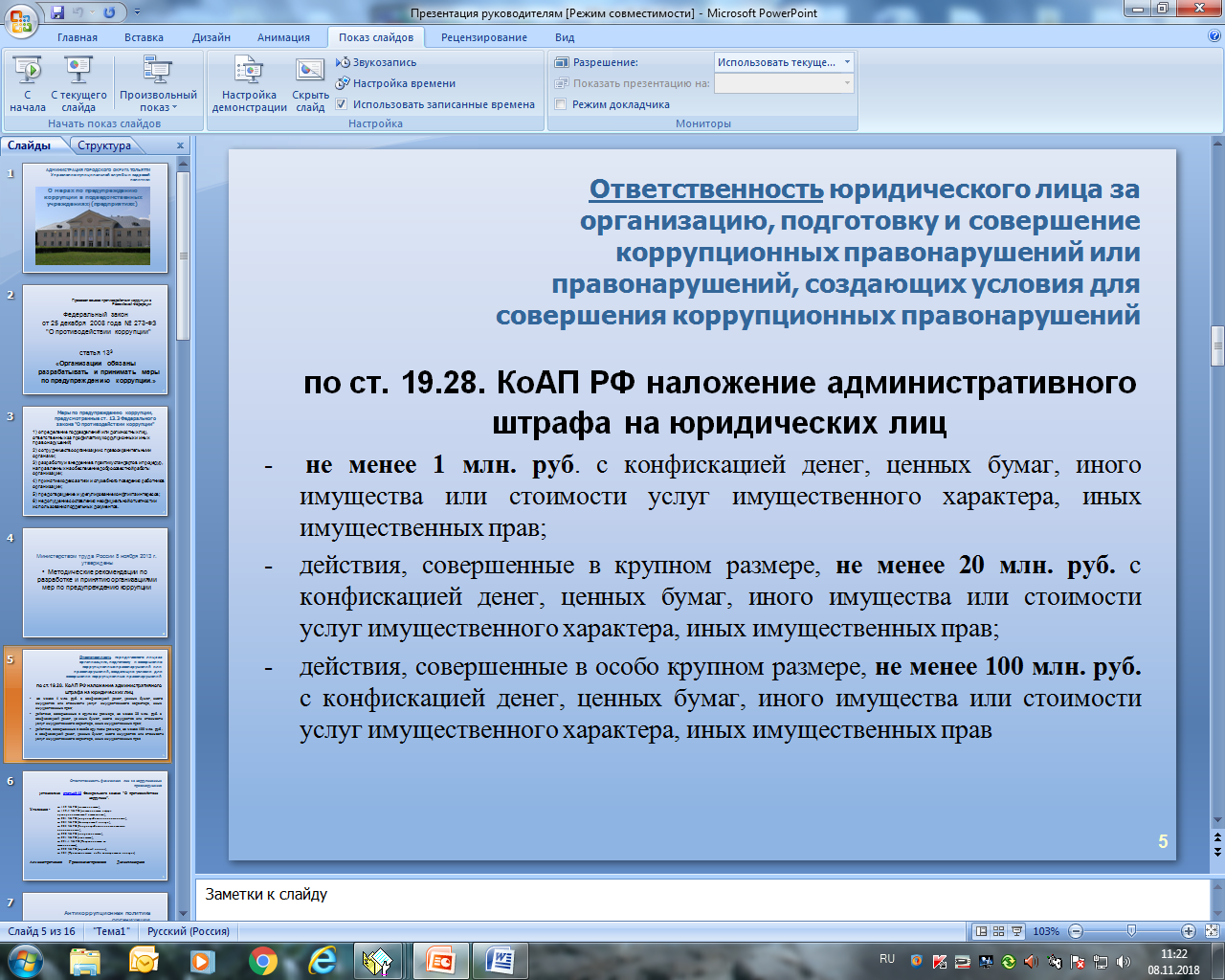
- определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

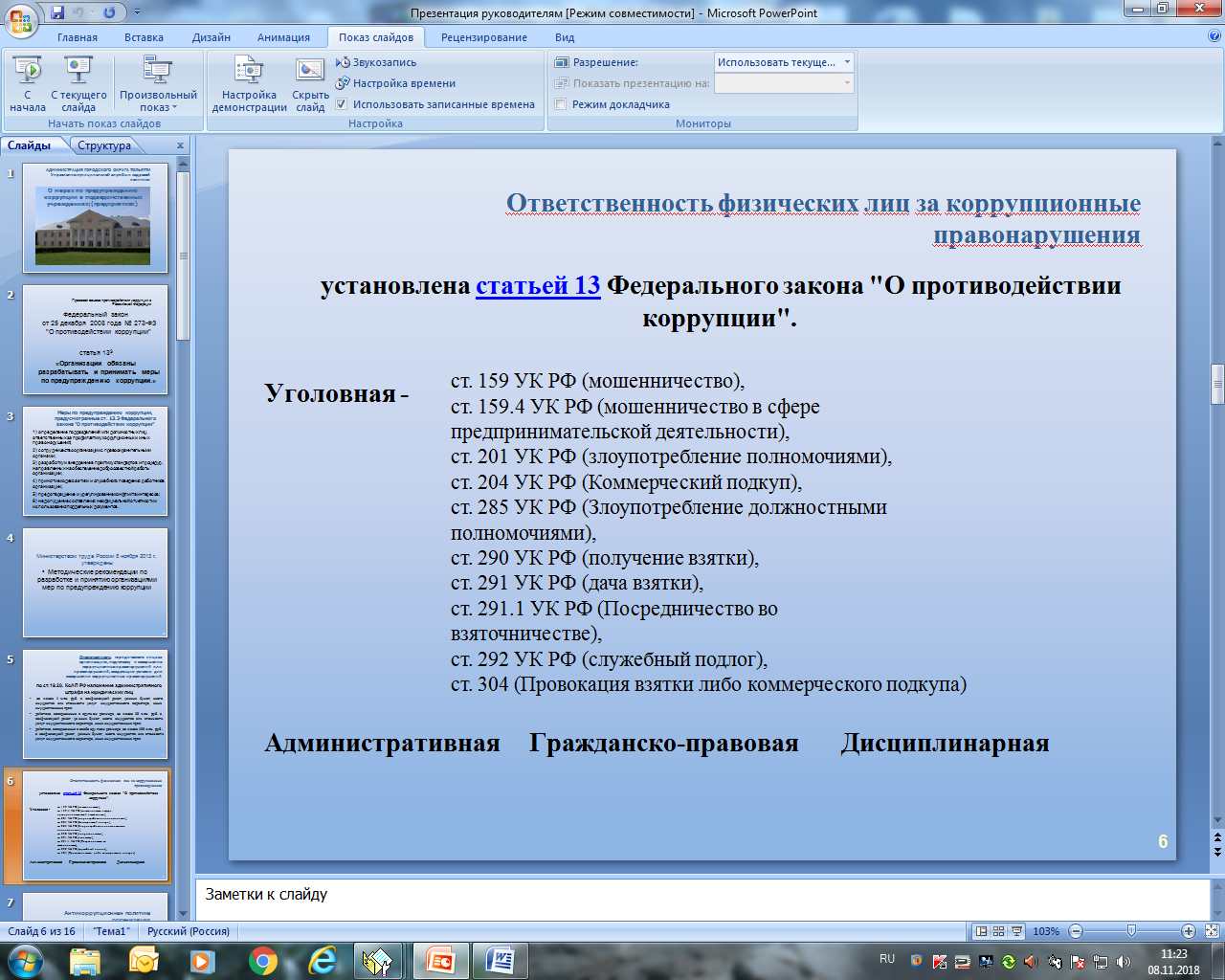
- установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);

- ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;

- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

**Слайд 5, 6**

**

**

**Под коррупционным правонарушением** понимается виновное умышленное деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения или публичного статуса, нарушающее определенные правовые предписания и запреты с целью получения имущественных и неимущественных благ и преимуществ.

В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 19.12.2008 № 273 «граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации».

Неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений указана законодателем в числе основных принципов противодействия коррупции. За совершение коррупционных правонарушений антикоррупционное законодательство предусматривает все существующие виды юридической ответственности. Юридическая ответственность — это применение мер государственного принуждения к виновному лицу за совершенное правонарушение.

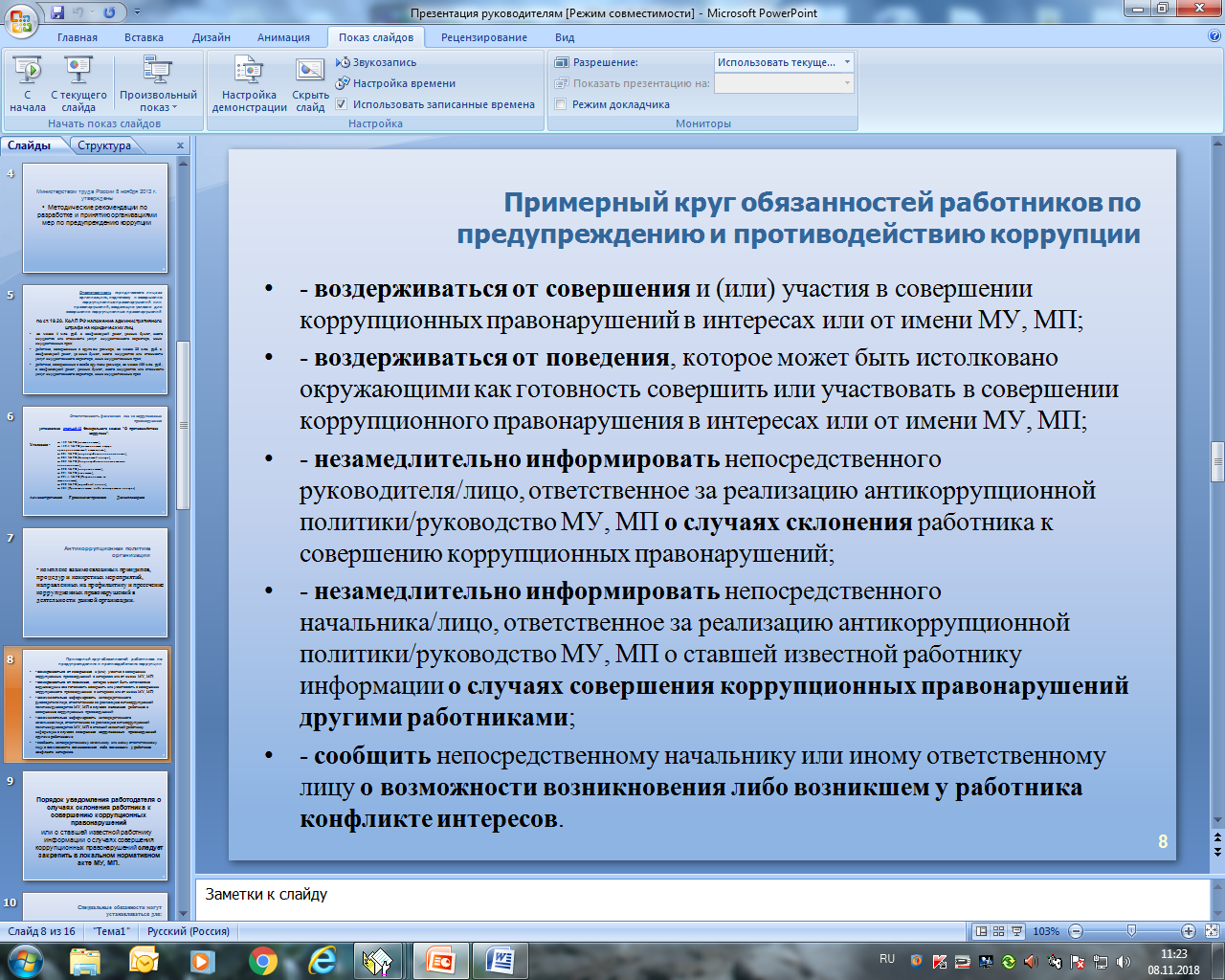
Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

К дисциплинарной ответственности работники организации могут быть привлечены за неисполнение локальных актов организации (в сфере противодействия коррупции), а также при условии включения антикоррупционных норм в трудовые договора или должностные инструкции работников.

Гражданская – правовая ответственность как антикоррупционная мера, предусмотрена нормами гражданского права и наступает вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения лицом предусмотренных гражданским правом обязанностей, что связано с нарушением субъективных гражданских прав другого лица, при наличии признаков коррупции.

Гражданско-правовая ответственность носит имущественный характер и наступает независимо от привлечения нарушителя к другим видам ответственности.

Она заключается в применении к правонарушителю в интересах другого лица либо государства установленных законом или договором мер воздействия в виде возмещения убытков, уплаты неустойки (штрафа, пени), возмещения вреда, принуждения к исполнению обязательства, односторонней реституции или изъятия незаконно полученного имущества и доходов в пользу государства. Вред, причиненный субъектом коррупционных правонарушений физическим и юридическим лицам вследствие совершения коррупционного правонарушения, подлежит возмещению в полном объеме.

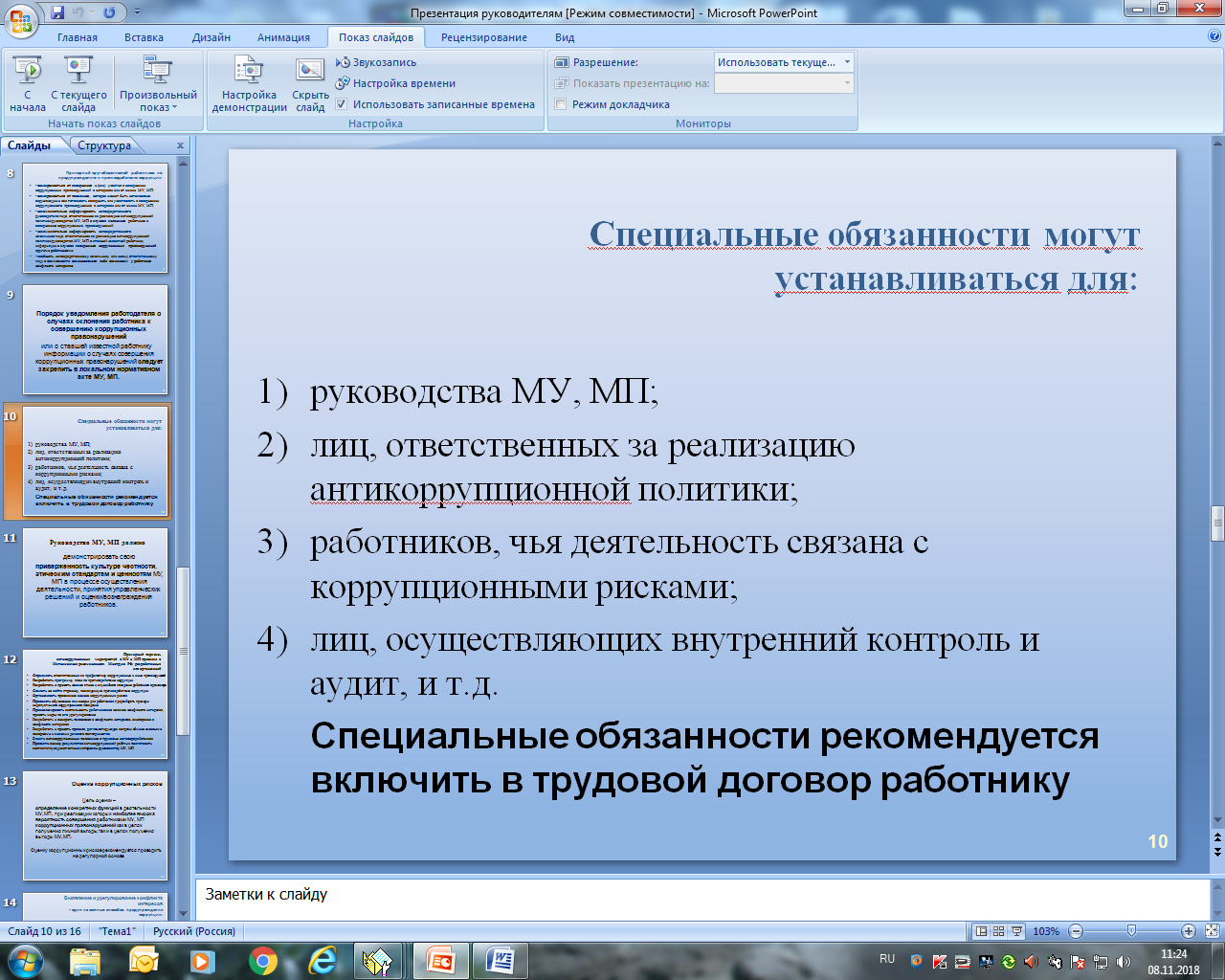
**Слайд 7**

Исходя из положений [статьи 57](consultantplus://offline/ref=658D25ADABE27941D45D2F2A1767D28ECBAFDC1BF23766D13875ED1F2EE5074CDC366E70FBKD50K) ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников организации или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

В этой связи, как общие, так и **специальные обязанности** рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания (о чем говорилось ранее), включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных [ТК](consultantplus://offline/ref=658D25ADABE27941D45D2F2A1767D28ECBAFDC1BF23766D13875ED1F2EKE55K) РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

**Слайд 8**

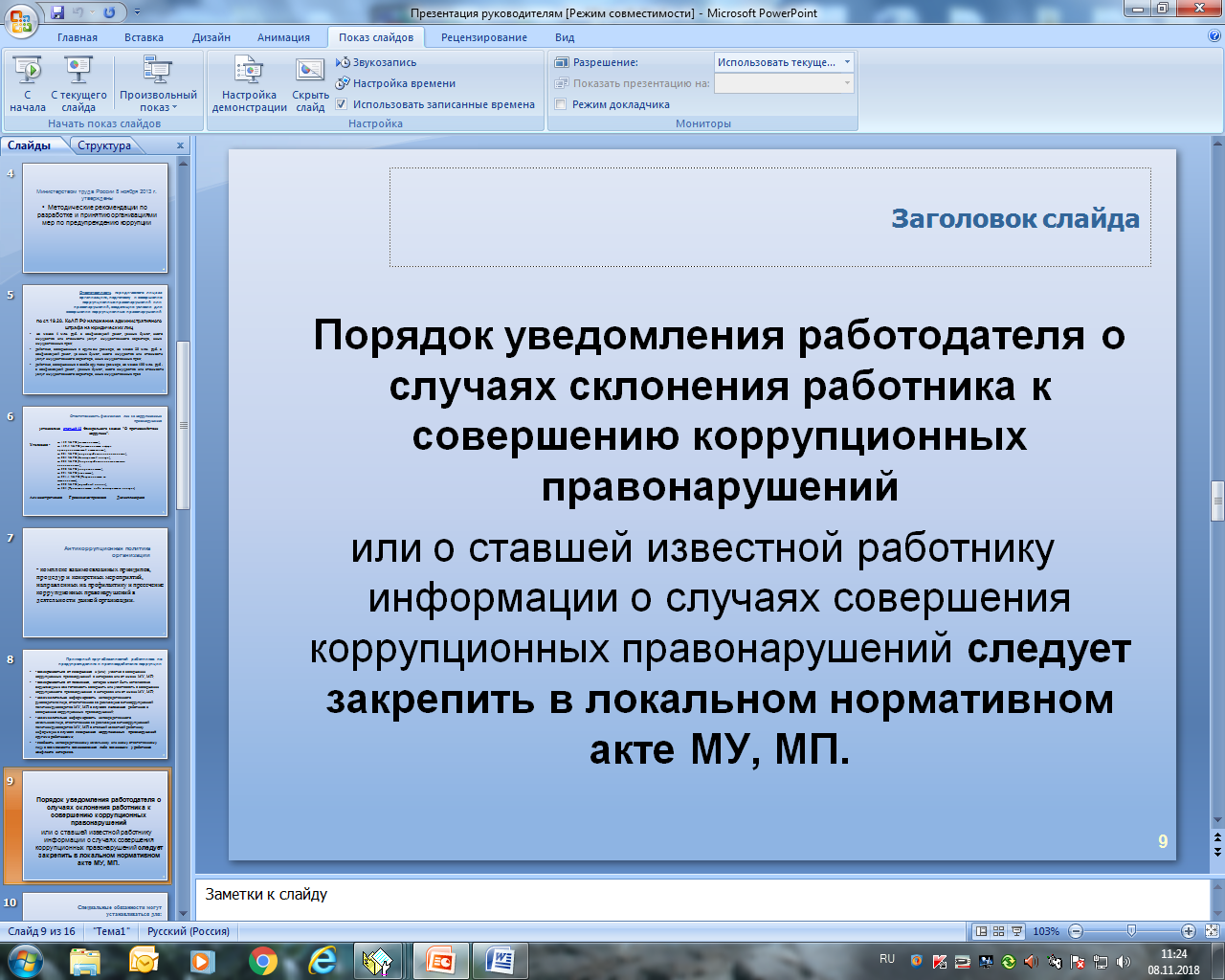


Организации рекомендуется **определить структурное подразделение или должностных лиц**, ответственных за противодействие коррупции, исходя из собственных потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др.

Рекомендуется обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации.

**Примерный круг обязанностей** такого структурного подразделения ил должностного лица изложен в Методических рекомендациях.

**Слайд 9**



В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения.

Так, в частности, 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 организации.

В данном документе необходимо предусмотреть:

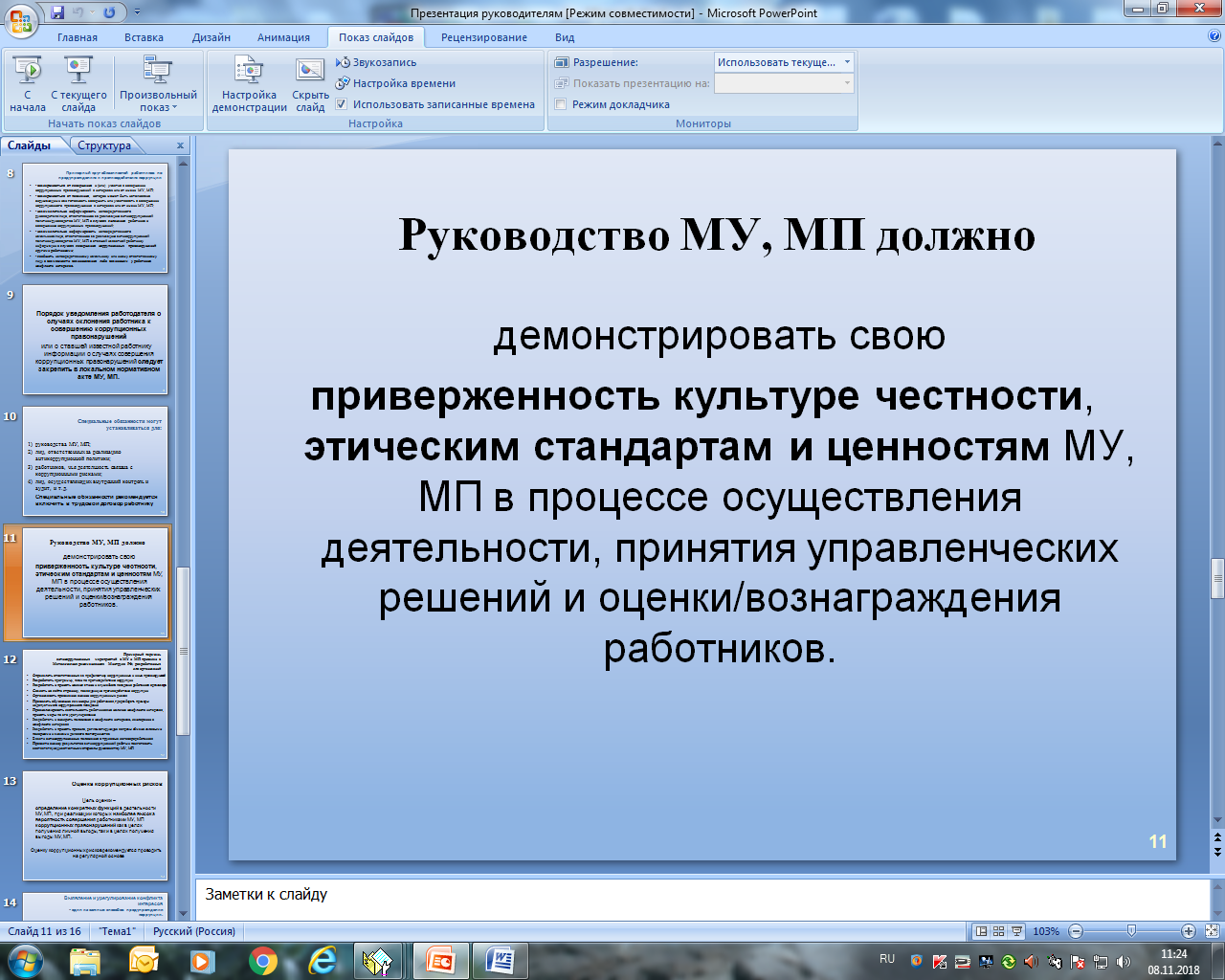
- формы предоставления уведомлений,

- порядок их регистрации и сроки рассмотрения,

- меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях.

В качестве методического материала при подготовке локального нормативного акта предлагаем использовать [Методические рекомендации](consultantplus://offline/ref=658D25ADABE27941D45D2F2A1767D28EC8A7D312FE3066D13875ED1F2EE5074CDC366E72F8D85BE3K353K) о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающие перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений ([Письмо](consultantplus://offline/ref=658D25ADABE27941D45D2F2A1767D28EC8A7D312FE3066D13875ED1F2EE5074CDC366E72F8D85BE2K35EK) Минздравсоцразвития России от 20 сентября 2010 г. N 7666-17)

**Слайд 10**



Принципы эффективной антикоррупционной политики организации:

1. Одним из основных принципов эффективной антикоррупционной политики является **принцип личного примера руководства Организации**: руководство Организации должно формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением.

Руководитель МУ, МП, с одной стороны, должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступать гарантом выполнения в организации антикоррупционных правил и процедур.

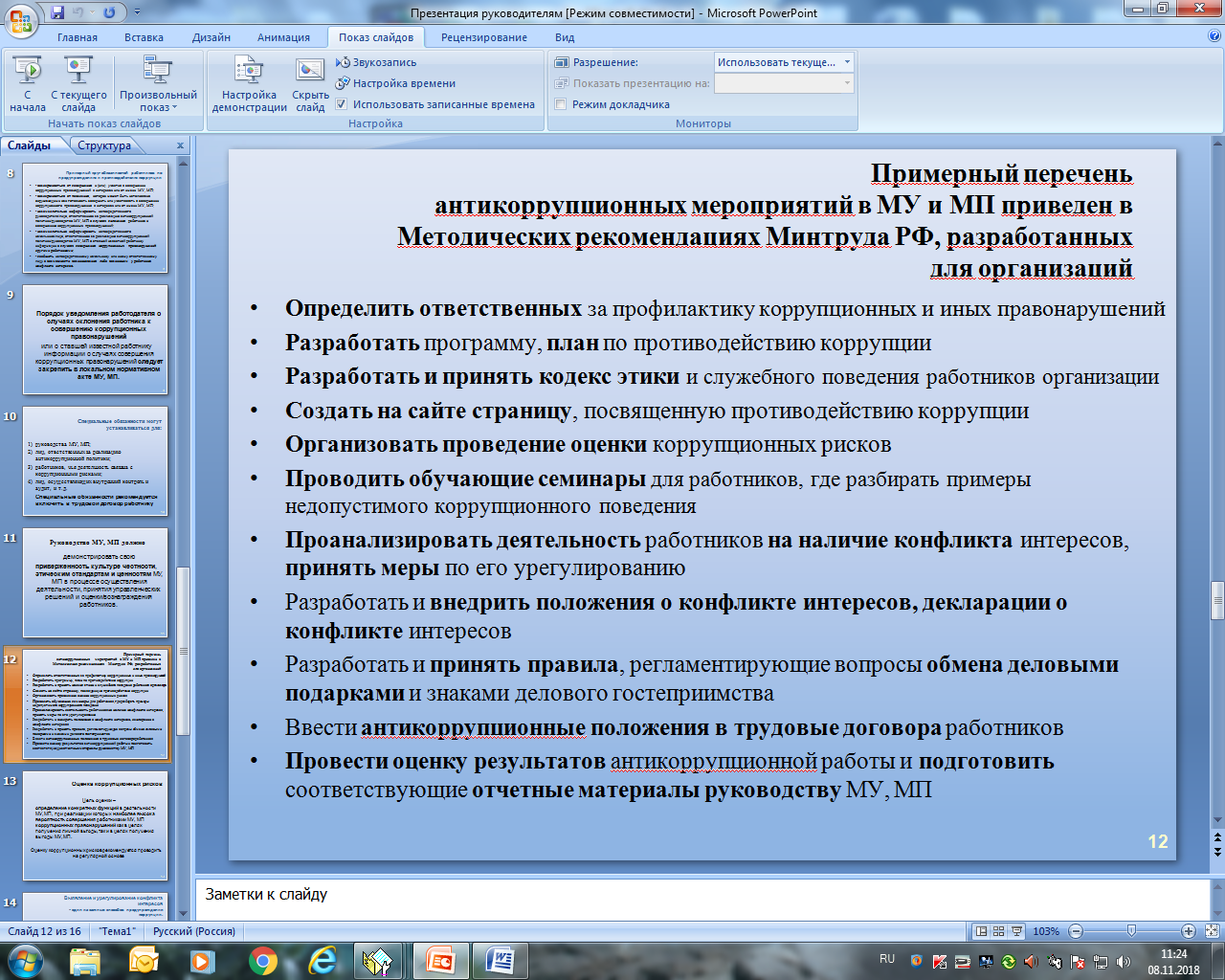
2) **Принцип вовлеченности работников**: активное участие работников Организации независимо от должности в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3) **Принцип периодической оценки рисков**: в Организации на периодической основе осуществляется выявление и оценка коррупционных рисков, характерных для деятельности Организации в целом и для отдельных его подразделений в частности.

4) **Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга**: регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

5) **Принцип ответственности и неотвратимости наказания**.

**Слайд 11**



[Частью 1 статьи 13.3](consultantplus://offline/ref=658D25ADABE27941D45D2F2A1767D28ECBA6DC11FC3666D13875ED1F2EE5074CDC366E7AKF59K) Федерального закона "О противодействии коррупции" установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в [части 2](consultantplus://offline/ref=658D25ADABE27941D45D2F2A1767D28ECBA6DC11FC3666D13875ED1F2EE5074CDC366E7AKF5AK) указанной статьи.

1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений*;*

2) сотрудничество организации с правоохранительными органами. *Здесь предполагается, что организацией должен быть издан локальный акт, устанавливающий порядок обращения в правоохранительные органы в случае выявления коррупционных правонарушений;*

3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации.

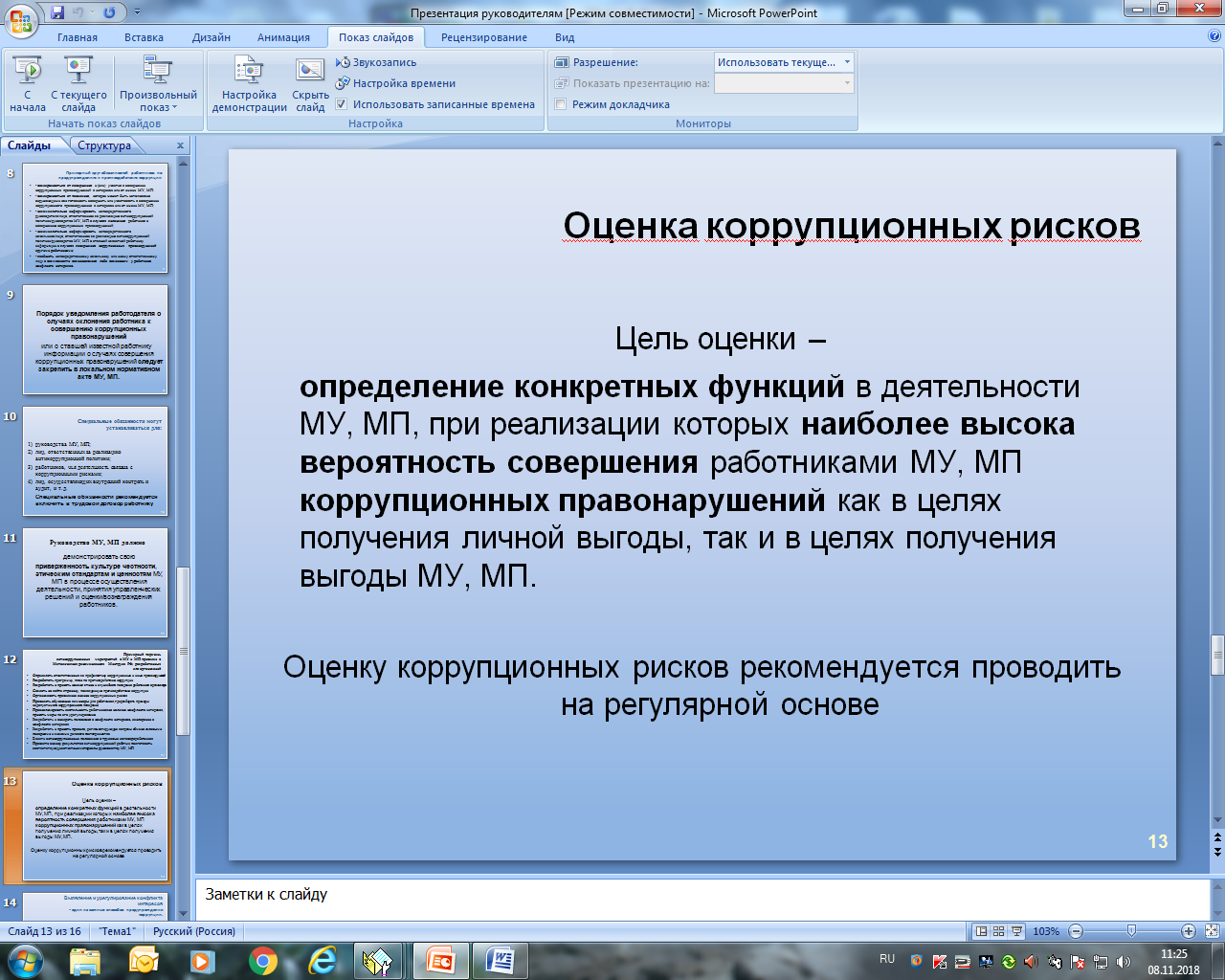
4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации. *Локальными актами организаций могут устанавливаться обязанности, ограничения и запреты для работников;*

5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Вместе с тем организации являются самостоятельными субъектами, которые осуществляют свою деятельность независимо и в соответствии со своими интересами. В этой связи законодатель лишь обозначает возможные меры по предупреждению коррупции, которые могут приниматься в организациях в зависимости от специфики их деятельности, организационно-правовой формы и иных особенностей.

**Слайд 12**



**Целью оценки коррупционных рисков** является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

При этом возможен следующий **порядок проведения оценки** коррупционных рисков:

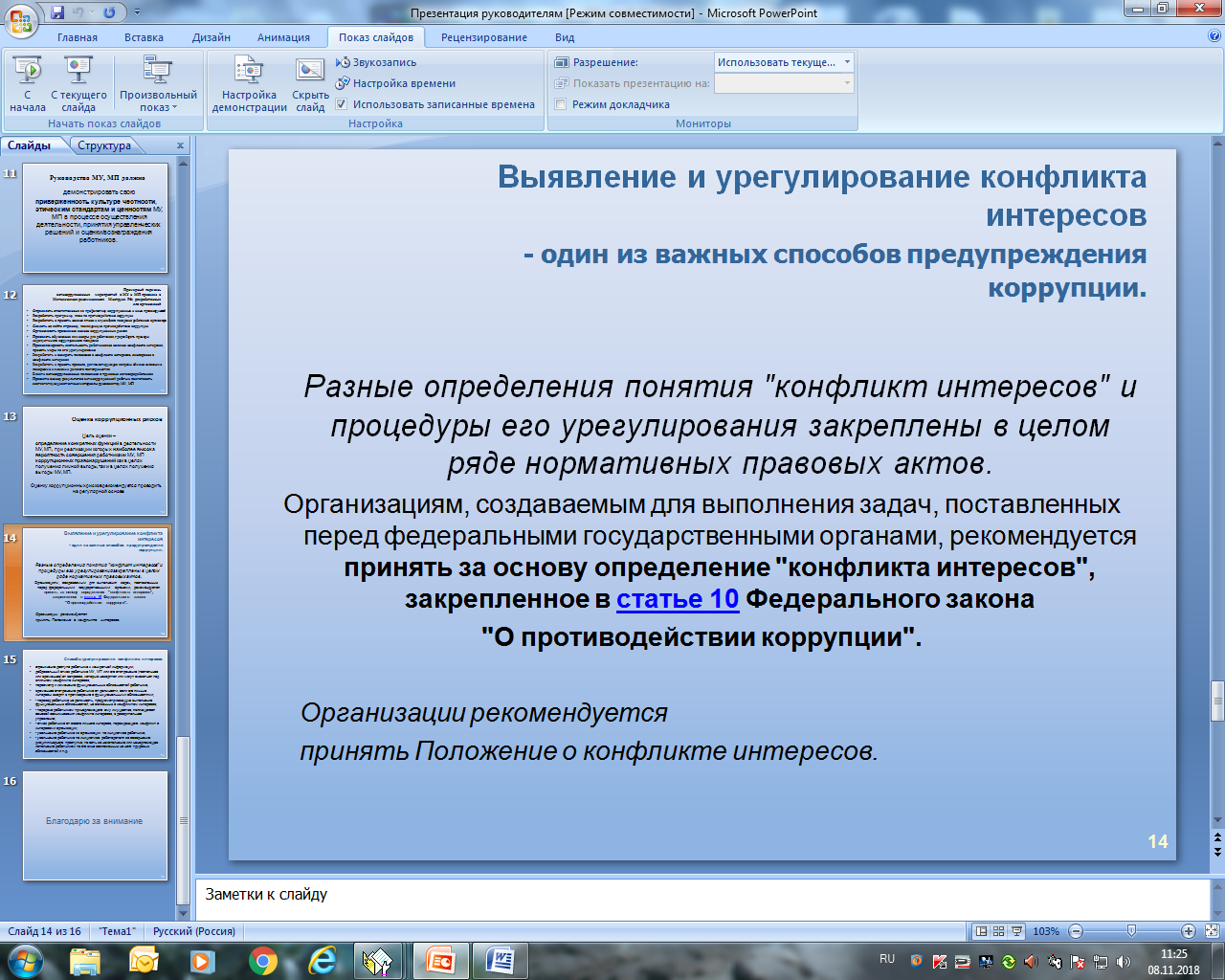
- представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

- выделить "критические точки" - для каждого процесса, определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений.

- сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.

- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой "критической точки".

**Слайд 13**

Определение **"конфликта интересов"**, содержащееся в Федеральном [законе](consultantplus://offline/ref=658D25ADABE27941D45D2F2A1767D28ECBA6DC11FC3666D13875ED1F2EKE55K) "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*](consultantplus://offline/ref=658D25ADABE27941D45D2F2A1767D28ECBA6DC11FC3666D13875ED1F2EE5074CDC366E72F8D85BEBK352K) *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](consultantplus://offline/ref=BBBEA4E77F44CB87B42C54B6DCEBACBCD6C4F772E0F50A7BB08EE88B0E3ED231D480C79C16CD8D3AB3105F5152CE8CF1254EA7B15994mE32F) 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.

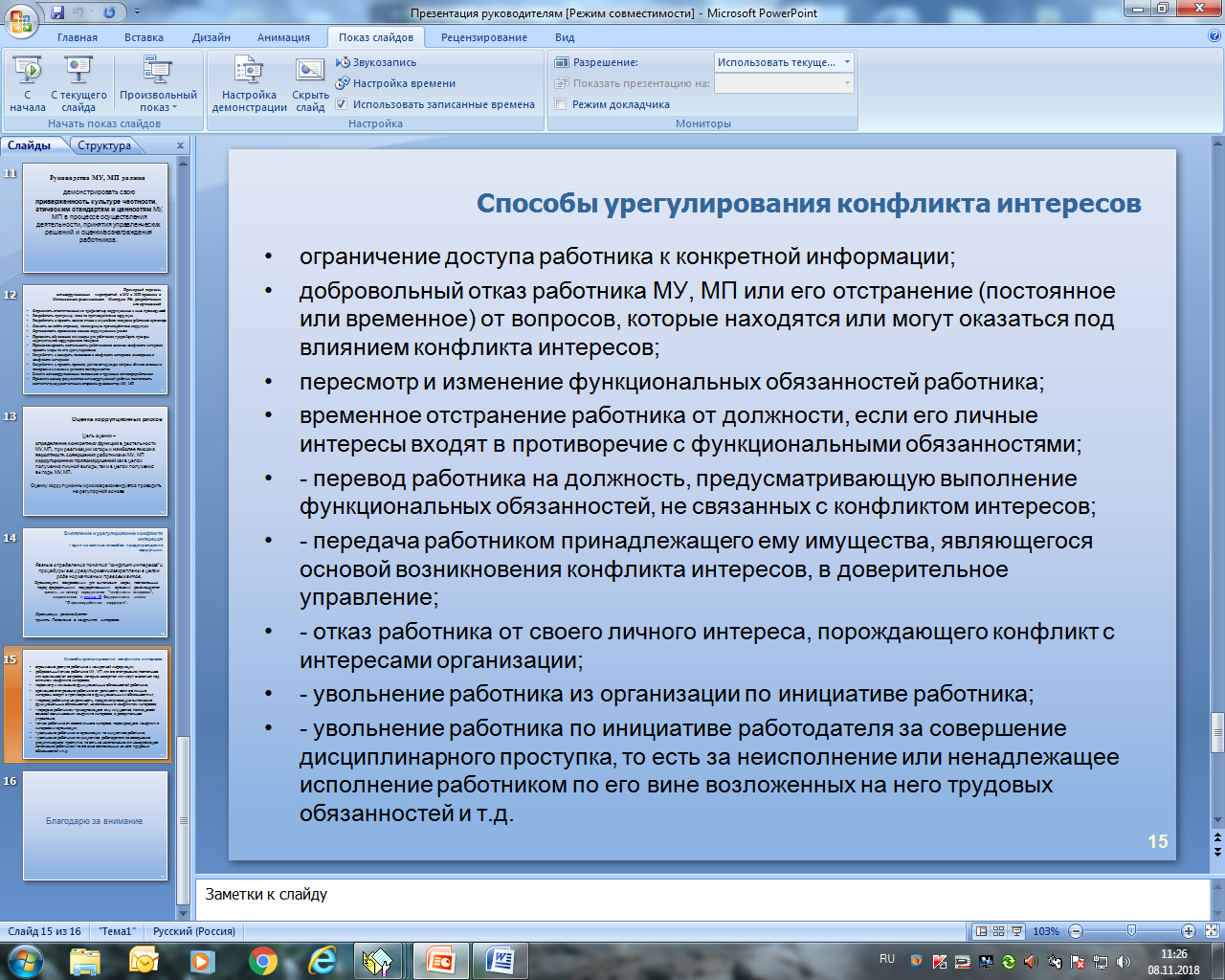
Однако, с учетом требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», организации, в отношении которых законодательством не установлены специальные нормы в сфере противодействия коррупции, обязаны принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе предотвращение 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 придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать **различные способы его разрешения.**

**Слайд 14**



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

**Слайд 15**

