

Меры по предупреждению коррупции

Статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ закреплена общая для всех организаций, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

В части 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ перечислены меры, которые организациям следует вводить в целях противодействия коррупции:

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

сотрудничество организации с правоохранительными органами;

разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Данный перечень носит примерный характер и не ограничивает Учреждение в разработке и принятии также иных мер по предупреждению коррупции.

Перечень вводимых мер определяется Учреждением самостоятельно, исходя из специфики его деятельности и реализуемых функций, оценки соответствующих коррупционных рисков. Главное требование – указанные меры не должны противоречить законодательству и налагать на работников организации и иных лиц обязанности, не предусмотренные нормативными правовыми актами.

С целью формирования единого подхода к обеспечению работы по предупреждению и противодействию коррупции в организациях Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд РФ) 8 ноября 2013 года были подготовлены Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1. Определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Руководитель Учреждения является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Учреждении.

В рамках антикоррупционной политики, проводимой Учреждением, руководитель Учреждения, исходя из установленных задач, специфики деятельности Учреждения, штатной численности, организационной структуры назначает лицо или несколько лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений в пределах их полномочий.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений могут быть определены:

в трудовых договорах и должностных инструкциях;

в положении о подразделении, ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

В число обязанностей структурного подразделения или должностного лица, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений может быть включено:

разработка в рамках своей компетенции и представление руководителю Учреждения на утверждение проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

организация проведения оценки коррупционных рисков;

прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;

организация мероприятий, в том числе обучающих, по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников Учреждения;

подготовка планов работы по противодействию коррупции и отчетных документов о реализации антикоррупционной политики в Учреждении;

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности государственного (муниципального) учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству учреждения;

рассмотрение обращений граждан и организаций, содержащих сведения о коррупционных правонарушениях;

участие в организации антикоррупционной пропаганды.

2. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения, включает:

Установление правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

Данные правила преследуют следующие цели:

обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике Учреждения;

осуществление деятельности Учреждения исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества работ, услуг, недопущения конфликта интересов;

определение единых требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;

минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий. Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничество, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри Учреждения.

Установление процедур информирования работниками Учреждения работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.

Рекомендуется закрепить в трудовых договорах обязанность работников Учреждения уведомлять работодателя обо всех случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений. Процедура уведомления о склонении работника Учреждения к совершению коррупционного правонарушения, его форма и порядок рассмотрения таких уведомлений утверждается локальным актом Учреждения;

введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников Учреждения рекомендуется закрепить обязанности по:

принятию мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и уведомлению в письменной форме работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

соблюдению кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;

соблюдению норм законодательства по противодействию коррупции, а также ответственность работников за несоблюдение вышеупомянутых обязанностей.

Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартной антикоррупционной оговорки.

Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами. Например, в целях недопущения получения одной из сторон неправомерных преимуществ в связи с исполнением договора рекомендуется вводить в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартную антикоррупционную оговорку. В случае выявления подобного коррупционного нарушения пострадавшая сторона вправе в одностороннем порядке отказаться от исполнения договора и потребовать возмещения в полном объеме всех причиненных ей убытков.

Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

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

Возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков: представить деятельность Учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы;

выделить «критические точки» - для каждого процесса определить те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

для каждого элемента, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным. На основании проведенного анализа подготовить карту коррупционных рисков Учреждения - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений. Карта коррупционных рисков Учреждения утверждается руководителем ГУ и подлежит актуализации при наличии к тому оснований.

Формирование перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском.

В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования.

3. Принятие Кодекса этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс).

Кодекс представляет собой обобщение этических норм и устанавливает единые правила служебного поведения работников Учреждения. В Кодекс следует включить положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников, в частности о том, что работникам:

следует уделять внимание манере своего общения с коллегами, представителями организаций и гражданами, воздерживаясь от поведения, которое может восприниматься окружающими как предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки;

следует избегать обсуждения с гражданами, чья выгода зависит от решений и действий работников, тем, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки:

низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;

желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;

отсутствие у родственников работы;

необходимость поступления детей в образовательные учреждения и т.д.;

не желательно также употреблять слова и выражения, которые могут быть восприняты как просьба о даче взятки. К числу таких выражений относятся, например: «вопрос решить трудно,

но можно», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «ну что делать будем?» и т.д.

Кодекс может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности учреждения. Например, при установлении запрета на работу в Учреждении родственников на условии их прямой подчиненности друг другу может быть дано точное определение понятия

«родственники», то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета.

Нарушение норм и правил кодекса этики и служебного поведения подлежит моральному осуждению, а также рассмотрению на созданных для этого соответствующих комиссиях, выводы которых учитываются при поощрениях, продвижении по службе, наложении дисциплинарных взысканий.

4. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности организации и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции.

В соответствии с пунктом 71 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Понятие «конфликт интересов» раскрывается в статье 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «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).

При этом 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) указанным выше лицом, 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, указанное выше,

и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Обязанность работника: принять меры по недопущению возникновения конфликта интересов; уведомить работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно; принять меры .

Обязанность работодателя, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов: принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов

При определении наличия или отсутствия конфликта интересов учитывать одновременное наличие следующих обстоятельств:

наличие личной заинтересованности;

фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;

наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

Предупреждение конфликта интересов предусматривает:

систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);

внедрение проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов.

Выявление конфликта интересов может включать:

декларирование работником наличия у него определенных (личных) интересов. Целесообразно определить распространение декларирования на определенный круг лиц, в перечень которых, прежде всего, должны быть включены работники, чьи должности связаны с повышенными коррупционными рисками;

самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов подразделением (работниками), ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных.

Урегулирование конфликта интересов может осуществляться различными способами, например, посредством:

усиления контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;

отстранения работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;

ограничения доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;

перевода работника на другую работу как внутри структурного подразделения, так и в другое подразделение организации;

предложения работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Минтруд РФ рекомендует принять положение о конфликте интересов, учитывая при этом, что определение понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.

Так, в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» под конфликтом интересов между участником закупки и заказчиком понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц – участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц.

Под выгодоприобретателями понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества.

При определении порядка организации работы, направленной на выявление личной заинтересованности работников при осуществлении закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов, рекомендуется использовать Методические рекомендации по проведению в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах и иных организациях, осуществляющих закупки в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок

товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» работы, направленной на выявление личной заинтересованности государственных

и муниципальных служащих, работников при осуществлении таких закупок, которая может привести к конфликту интересов, подготовленные Минтрудом РФ и размещенные на официальном сайте Минтруда РФ (<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/19>). Указанные Методические рекомендации целесообразно рассматривать в системной взаимосвязи с Методическими рекомендациями по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных (Письма Минтруда России от 30.09.2020 № 18-2/10/П-9716).

Кроме того, в соответствии со статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ) под конфликтом интересов педагогического работника понимается ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится в частности запрет на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся той организации, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов (часть 2 статьи 48 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Статья 45 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ предусматривает необходимость создания в образовательных учреждениях Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия). Данная комиссия создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование. При этом одним из вопросов, который должен передаваться на ее рассмотрение, является вопрос о возникновении конфликта интересов педагогического работника.

Комиссия создается в Учреждении, осуществляющим образовательную деятельность. Порядок создания, организации работы, принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным актом (часть 6 статьи 45 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Решения Комиссии являются обязательными для всех участников образовательных отношений в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и подлежат исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением. Однако они могут быть обжалованы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.