



Памятка

по принятию организациями антикоррупционных мер в соответствии с требованиями статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»



Благовещенск
2019

Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлена обязанность учреждений разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут заключаться в реализации шести основных направлений:

1) разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации (антикоррупционная политика);

2) определение в организации подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

3) сотрудничество организации с правоохранительными органами;

4) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;

5) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

6) предотвращение и урегулирование конфликта интересов.



Лицо, освобождается от уголовной (административной) ответственности, если оно активно способствовало выявлению преступления (административного правонарушения), т.е. добровольно обратилось с заявлением о даче взятки, а также раскрытию и расследованию преступления (проведению административного расследования).

Антикоррупционная политика организации

Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности организации. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике рекомендуется закрепить в едином документе в форме локального нормативного акта, например, с одноименным названием - «Антикоррупционная политика (наименование организации)».

Рекомендуется отразить в антикоррупционной политике организаций следующие вопросы:

- 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, 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.

На подразделение или лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации целесообразно возложить следующие функции:

- обеспечение соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка;

- оказание работникам консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике кодекса этики и служебного поведения работников;

- принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;

- подготовка документов и материалов для привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- организация правового просвещения и антикоррупционного образования работников;

- мониторинг коррупционных проявлений в деятельности организации;

- подготовка проектов локальных нормативных актов и иных правовых актов организации о противодействии коррупции;

- подготовка планов противодействия коррупции (в случае, если такой план разрабатывается в организации) и отчетных документов о реализации антикоррупционной политики;

- взаимодействие с правоохранительными органами (по мере необходимости).

Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, назначается приказом из числа работников, отвечающих за ведение кадровой работы (работу с персоналом) в организации, либо из числа сотрудников юридической службы. В случае если назначается несколько должностных лиц, приказом определяются конкретные функции каждого из них.

Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах:

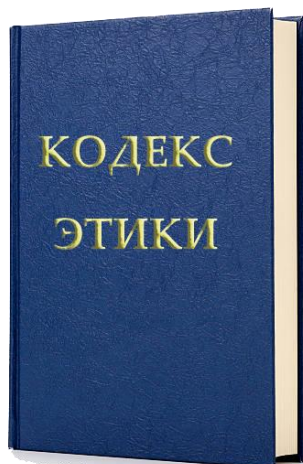
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Меры по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов сводятся к обеспечению соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики:

- осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;
- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;
- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам.

Кодекс этики и служебного поведения работников

Кодекс этики и служебного поведения работников утверждается локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, как приложение к правилам внутреннего трудового распорядка.



Этические правила для работника - это система определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности организации.

Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

Утвержденный в организации документ может определить для работников исчерпывающий перечень возможных для них конфликтных ситуаций в связи с трудовой деятельностью в организации, механизм и процедуры урегулирования данного конфликта, а также алгоритм действий сотрудников в определенных ситуациях.

Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

Под конфликтом интересов следует понимать ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Работникам следует рекомендовать принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Также работникам необходимо предложить уведомлять своего непосредственного начальника (руководителя) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Руководитель организации, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

При этом предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов. Конфликт интересов также может быть разрешен другими способами, не противоречащими действующему законодательству.

Целесообразно предусмотреть и обязанность работника по уведомлению работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных право-

нарушений. Это склонение может проявляться как со стороны сторонних лиц, так и от коллег. Это может быть и обязанность уведомления работодателя о ставших ему известными случаях составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, злоупотребления должностными полномочиями и т.д.

Для регистрации соответствующих уведомлений заводится специальный журнал, в приказе прописывается пункт о взаимодействии с правоохранительными органами в случае, если руководитель предприятия усматривает в действиях (бездействии) соответствующего работника признаки преступления либо правонарушения.

С данным документом рекомендуется под подпись ознакомить всех работников, а основные положения закрепить в их трудовых договорах и должностных инструкциях.

Для решения вопросов, связанных с предотвращением и урегулированием конфликта интересов может быть создана комиссия по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в организации, в состав которой рекомендуется включить работников организации, а также представителей общественности (представители профсоюзов, ветеранских и иных общественных организаций).

