

**Рекомендации
по принятию мер по предупреждению коррупции в государственных
учреждениях Новгородской области, организациях, созданных для
выполнения задач, поставленных перед органами исполнительной власти
Новгородской области, муниципальных организациях и учреждениях
Новгородской области**

Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее Федеральный закон «О противодействии коррупции») установлены основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

Министерством труда и социального развития Российской Федерации (далее Минтруд РФ) во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», статьей 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» разработаны Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее Методические рекомендации).

В соответствии с Методическими рекомендациями 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.

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

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. признаков.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть четко определены.

Например, они могут быть установлены:

- в антикоррупционной политике организации и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников.

Для реализации антикоррупционных мер рекомендуется привлекать специалистов, обладающих знаниями и/или опытом в сфере предупреждения коррупции, проведения расследований, проверок, аудита, навыками подготовки локальных нормативных актов, а также работы с персоналом, включая консультирование.

Рекомендуется также обеспечивать систематическое, например, один раз в год, **обучение работников организации** по вопросам противодействия коррупции. Обучение работников организации может осуществляться путем их направления в образовательные организации, реализующие программы по антикоррупционному обучению.

Обучение рекомендуется проводить, в первую очередь, для следующих категорий работников:

- руководство организации;
- вновь принятые работники;
- работники, ответственные за предупреждение коррупции в организации;
- работники, на которых в организации налагаются более строгие антикоррупционные стандарты;
- работники, деятельность которых связана со специфическими коррупционными рисками.

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Исходя из положений статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее ТК РФ) по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

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, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Примерами общих обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть следующие:

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

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в организации:

- руководства организации;
- лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками.

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, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных

обязанностей следует закрепить в локальных нормативных актах организации. В данных документах необходимо предусмотреть каналы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях.

В качестве составной части или приложения к антикоррупционной политике организация утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий (**план мероприятий по противодействию коррупции**). При составлении такого плана рекомендуется для каждого мероприятия указать **четкие сроки** его проведения и ответственного исполнителя.

К антикоррупционным мероприятиям также относятся:

Разработка и принятие **кодекса этики и служебного поведения** работников организации.

Кодекс этики и служебного поведения может закреплять как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Примерами общих ценностей, принципов и правил поведения, которые могут быть закреплены в кодексе, являются:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности бизнеса;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии

кадровых решений.

Общие ценности, принципы и правила поведения могут быть раскрыты и детализированы для отдельных сфер (видов) деятельности.

Разработка и внедрение **положения о конфликте интересов**, декларации о конфликте интересов, порядка урегулирования выявленного конфликта интересов

При разработке положения о конфликте интересов рекомендуется обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;

- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

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

Разработка и принятие порядка уведомления работодателем о трудоустройстве гражданина, замещавшего должности государственной или муниципальной службы, в течение 2 лет после его увольнения со службы.

Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер в соответствии с рекомендациями Минтруда РФ (<https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568817604.7941.pdf>).

Меры по недопущению составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов.

Ознакомление работников под подпись с локальными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации.

Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

Для обеспечения реальной возможности сообщать о коррупционных правонарушениях в организации должны быть созданы соответствующие доступные и конфиденциальные каналы обратной связи для работников и контрагентов: телефонная "горячая линия", электронная приемная на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", опубликованы контактные данные для направления сообщений в письменной форме. Информация о таких каналах должна на регулярной основе доводиться до работников и контрагентов организации, в том числе путем ее

размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Для ведения антикоррупционной работы в организации формируют Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (Комиссию по противодействию коррупции). К полномочиям комиссии можно отнести, например:

- анализ и выявление причины коррупции;
- подготовка предложений по ведению антикоррупционной политики;
- рассмотрение обращений, связанных с коррупцией;
- координация мероприятий в рамках планов по противодействию коррупции;
- рассмотрение несоблюдение требований к служебному поведению, принятие мер по предупреждению коррупции;
- рассмотрение уведомлений о конфликте интересов;
- и другие.

Размещение и наполнение разделов «Противодействие коррупции» официальных сайтов организаций, учреждений в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", рекомендуется проводить с учетом положений Приказа Минтруда РФ от 7 октября 2013 года № 530н "О требованиях к размещению и наполнению подразделов, посвященных вопросам противодействия коррупции, официальных сайтов федеральных государственных органов, Центрального банка Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, государственных корпораций (компаний), иных организаций, созданных на основании федеральных законов, и требованиях к должностям, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера".