

**ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И  
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ  
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П Р И К А З**

от 23.11.2015 № 206

г. Вологда

Об утверждении методических рекомендаций  
по разработке и принятию учреждениями мер  
по предупреждению и противодействию коррупции

В соответствии с пунктом 3.4.9 Положения о Департаменте государственной службы и кадровой службы области, утвержденного постановлением Правительства области от 29 мая 2012 г. № 568,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые методические рекомендации по разработке и принятию учреждениями мер по предупреждению и противодействию коррупции.
2. Отделу государственной гражданской службы и муниципальной службы управления государственной и муниципальной службы (А.Л. Косорыгина) в срок до 25 ноября 2015 года направить органам исполнительной государственной власти области и главам муниципальных районов и городских округов области информацию о принятии настоящего приказа и размещении его на официальном сайте Департамента государственной службы и кадровой политики области.
3. Управлению кадровой политики (Е.С. Кокшарова) в срок до 25 ноября 2015 года обеспечить размещение настоящего приказа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Департамента государственной службы и кадровой политики области.
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его принятия.

Начальник Департамента



В.В. Приятелев

Утверждены приказом Департамента  
государственной службы и кадровой  
политики области  
от 25.11.2015 № 206  
(приложение)

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по разработке и принятию учреждениями мер по предупреждению и  
противодействию коррупции**

### **Цели и задачи Методических рекомендаций**

Методические рекомендации по разработке и принятию учреждениями мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее – Методические рекомендации) разработаны в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 15 июля 2015 года № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

Методические рекомендации подлежат уточнению по мере внесения изменений в федеральное законодательство, а также обобщения практического опыта их применения.

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

Задачами Методических рекомендаций являются:

- информирование учреждений о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в учреждениях;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении.

### **I. Нормативное правовое обеспечение**

**1. Российское законодательство в сфере предупреждения и противодействия коррупции.**

1.1. Обязанность учреждения принимать меры по предупреждению коррупции.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон «О противодействии коррупции»).

Частью 1 статьи 13.3 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 указанной статьи.

1.2. Ответственность юридических лиц.

1.2.1. Общие нормы.

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона «О противодействии коррупции». В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

1.2.2. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

Статья 19.28 КоАП РФ не устанавливает перечень лиц, чьи неправомерные действия могут привести к наложению на учреждение административной ответственности, предусмотренной данной статьей. Судебная практика показывает, что обычно к таким лицам относятся руководители учреждений.

1.2. Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего.

Учреждения должны учитывать положения статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Порядок представления работодателями указанной информации закреплен в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 года № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации».

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

1.3. Ответственность физических лиц.

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации существует возможность привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности.

## **II. Основные принципы противодействия коррупции в учреждении**

При создании системы мер противодействия коррупции в учреждении рекомендуется основываться на следующих принципах:

*1. Принцип соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.*

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

*2. Принцип личного примера руководителя учреждения.*

Ключевая роль руководителя учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

*3. Принцип вовлеченности работников.*

Информированность работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

*4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения руководителей и работников учреждения в коррупционную деятельность, должна осуществляться с учетом существующих в деятельности данного учреждения коррупционных рисков.

*5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

Применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

*6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*

Неотвратимость наказания для работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководителей учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

*7. Принцип открытости.*

Информирование общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах и нормах.

## **III. Антикоррупционная политика учреждения**

1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики.

### 1.1. Необходимость введения в учреждении антикоррупционных мер.

Антикоррупционная политика учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данного учреждения.

Документы учреждения, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками учреждения.

Реализация мер по противодействию коррупции существенно снижает риски применения в отношении учреждения мер ответственности за подкуп должностных лиц. Профилактика коррупции при выборе деловых партнеров и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на учреждение санкций за действия посредников и партнеров.

Отказ учреждения от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции также способствуют добросовестному поведению его работников по отношению друг к другу и к самому учреждению. И наоборот - лояльное отношение учреждения к незаконному и неэтичному поведению в отношении деловых партнеров может привести к появлению у работников ощущения, что такое поведение приемлемо и в отношении своего работодателя и коллег.

Содержание антикоррупционной политики конкретного учреждения определяется спецификой этого учреждения и особенностями условий, в которых оно функционирует. Рекомендуется отразить в локальных нормативных актах учреждения следующие вопросы:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в учреждении;
- основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения;
- область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
- определение должностных лиц учреждения, ответственных за профилактику и противодействие коррупции в учреждении;
- определение и закрепление обязанностей работников учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление ответственных исполнителей и перечень реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий, порядок и сроки их выполнения;
- ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

При разработке и реализации антикоррупционной политики большое значение отводится формированию и исполнению плана противодействия коррупции в учреждении. Следует выделить следующие этапы:

- разработка плана противодействия коррупции в учреждении;
- согласование плана и его утверждение;

- информирование работников, в том числе опубликование плана на официальном сайте учреждения;
- реализация предусмотренных планом антикоррупционных мер;
- анализ выполнения мероприятий плана и, при необходимости, корректировка плана противодействия коррупции;
- подготовка отчета о выполнении плана, его опубликование на официальном сайте учреждения.

1.2. Информирование работников о принятой в учреждении антикоррупционной политике.

Утвержденный план противодействия коррупции доводится до сведения всех работников учреждения. Рекомендуется организовать ознакомление с планом противодействия коррупции работников, принимаемых на работу в учреждение, под роспись. Необходимо обеспечить возможность беспрепятственного доступа работников к тексту плана (например, размещение его на официальном сайте учреждения, на информационном стенде).

Кроме того, исполнение требований антикоррупционной политики учреждения может быть включено в трудовые договоры работников в качестве обязанности.

1.3. Разработка плана противодействия коррупции в учреждении.

Разработчиком плана противодействия коррупции в учреждении может выступать должностное лицо или структурное подразделение учреждения (при наличии), на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции.

Рекомендуется активно привлекать к обсуждению плана по противодействию коррупции широкий круг работников учреждения. Для этого необходимо обеспечить информирование работников о возможности участия в подготовке проекта плана (проект плана может быть размещен на официальном сайте учреждения).

При составлении плана противодействия коррупции в учреждении рекомендуется использовать положения типового плана, размещенного в подразделе «методические рекомендации» раздела «противодействие коррупции» на официальном сайте Департамента государственной службы и кадровой политики области (<http://www.dgs35.ru/anti-corruption/metodicheskie-materialy/1531-prikaz-departamenta-gosudarstvennoj-sluzhby-i-kadrovoy-politiki-oblasti-ot-09-09-2015-148-ob-utverzhenii-tipovogo-plana-protivodejstviya-korruptsii-byudzhethnogo-uchrezhdeniya>).

1.4. Согласование проекта плана противодействия коррупции и его утверждение.

Проект плана по противодействию коррупции, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, рекомендуется согласовать с кадровыми и юридическими службами учреждения, после чего представить руководителю учреждения для утверждения.

В соответствии с методикой, утвержденной приказом Министерства труда Российской Федерации 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» план по противодействию коррупции в учреждении размещается на официальном сайте учреждения в подразделе «противодействие коррупции» в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

Принятие плана в форме локального нормативного акта обеспечит обязательность его исполнения всеми работниками учреждения.

1.5. Реализация предусмотренных планом по противодействию коррупции в учреждении антикоррупционных мер.

Утвержденный план по противодействию коррупции в учреждении подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности учреждения. Исключительно большое значение на этой стадии имеет поддержка антикоррупционных мероприятий руководителем учреждения. Руководитель учреждения, с одной стороны, должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступать гарантом выполнения в организации антикоррупционных правил и норм.

1.6. Анализ применения антикоррупционных мероприятий и, при необходимости, корректировка плана противодействия коррупции в учреждении.

Рекомендуется осуществлять регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционных мероприятий. В частности, должностное лицо или структурное подразделение учреждения, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежеквартально представляет руководителю учреждения соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в план противодействия коррупции изменения и дополнения.

Пересмотр антикоррупционных мероприятий может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и действующее законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы учреждения и т. п.

1.7. Круг лиц, попадающих под применение плана по противодействию коррупции в учреждении.



Основным кругом лиц, попадающих под действие плана, являются работники учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Однако могут быть случаи и условия, при которых действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми учреждение вступает в договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства должны быть закреплены в договорах, заключаемых учреждением с вышеперечисленными лицами.

1.8. Закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть:

- общими для всех работников учреждения;
- специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть обязанности:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками или иными лицами;

- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работнике конфликте интересов.

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 учреждения. В данном документе необходимо предусмотреть каналы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений. В качестве методического материала при подготовке локального нормативного акта возможно использовать Методические рекомендации 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, разработанные Министерством здравоохранения Российской Федерации<sup>1</sup>.

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

1. руководителя учреждения;
2. лиц, ответственных за профилактику и противодействие коррупции;
3. работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
4. лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Исходя их положений статьи 57 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, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

В этой связи, как общие, так и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником учреждения. 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.

**1.9. Определение перечня проводимых учреждением антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения.**

В план противодействия коррупции учреждения рекомендуется включить перечень конкретных мероприятий, которые учреждение планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Содержание мероприятий может варьироваться и зависит от конкретных потребностей и возможностей учреждения. Примерный перечень антикоррупционных мероприятий, которые могут быть реализованы в учреждении, в приведенной таблице.

Примерный перечень антикоррупционных мероприятий.

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения.
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов

<sup>1</sup> Письмо Минздравсоцразвития России от 20 сентября 2010 г. № 7666-17 «О методических рекомендациях о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающих перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений» опубликовано в справочных правовых системах Консультант Плюс и ГАРАНТ, а также на официальном сайте Минтруда России по адресу: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/antikorr/1>.

стандартов поведения	<p>Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения, антикоррупционных норм.</p> <p>Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников учреждения.</p>
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	<p>Введение процедуры информирования работодателя работниками учреждения о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи данной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.).</p> <p>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику учреждения информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками или иными лицами;</p> <p>Определение порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефон «горячей линии»).</p> <p>Введение процедуры информирования работодателя работниками учреждения о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.</p> <p>Создание комиссии по рассмотрению вопросов, связанных с исполнением антикоррупционного законодательства.</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.</p>
Обучение и информирование работников	<p>Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.</p> <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционного законодательства Российской Федерации.</p>
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита учреждения	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.</p> <p>Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.</p> <p>Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском (представительские расходы, благотворительные пожертвования и т.п.).</p>
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	<p>Регулярное проведение оценки результатов работы в учреждении по вопросам противодействия коррупции.</p> <p>Подготовка отчетных материалов о проведенной работе в учреждении и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции, а также опубликование их на официальном сайте учреждения.</p>

2. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику и противодействие коррупции в учреждении.

Учреждению рекомендуется определить должностных лиц, ответственных за профилактику и противодействие коррупции, исходя из собственных потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков.

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

Например, они могут быть установлены в трудовых договорах и должностных инструкциях работников, ответственных за профилактику и противодействие коррупции в учреждении.

В число обязанностей должностного лица, может включаться, например:

- разработка и представление на утверждение руководителю учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (план противодействия коррупции в учреждении, кодекс этики и служебного поведения работников и т.д.);

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников учреждения к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации или иными лицами;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

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

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководителю учреждения.

### 3. Оценка коррупционных рисков.

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и 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.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности

учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по вопросам профилактики коррупции.

При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность учреждения 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, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или ее 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 сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования.

Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;
- переосмысление и перераспределение функций между работниками или структурными подразделениями внутри учреждения;
- использование информационных технологий в качестве приоритетного направления осуществления взаимодействия (с государственными органами власти, деловыми партнерами);
- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принимаемых решений.

4. Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в учреждении.

При внедрении в учреждении мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время разные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.

Соответствующие нормы содержатся в Федеральном законе «О противодействии коррупции», а также в принятых в его развитие статьях 64.1, 81 ТК РФ.

Учреждению при разработке соответствующих мер следует руководствоваться нормативными правовыми актами, регулирующими сферу, в которой учреждение осуществляет свою деятельность.

5. Возможные организационные меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов.

5.1. Положение о конфликте интересов в учреждении.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) учреждению рекомендуется принять положение о конфликте интересов или включить соответствующий детализированный раздел в действующий в учреждении кодекс поведения. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. 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 учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения 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.

5.2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.

Перед учреждением, желающим принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами учреждения как единого целого и личной заинтересованности работников учреждения. С одной стороны, работники учреждения имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами учреждения.

Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

5.3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

В положении о конфликте интересов рекомендуется закрепить обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, например, следующие:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Учреждению следует установить процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердить ее локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников учреждения. В учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

- опубликование ежегодного отчета по раскрытию сведений о конфликте интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение должно взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы руководитель учреждения должен сделать следующие выводы:

1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2. конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника из учреждения по его инициативе;

- 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.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае,



если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5.5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, специалист кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д. Определение такого должностного лица закрепляется локальным актом учреждения.

6. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения.

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру учреждения. В этих целях учреждению рекомендуется разработать и принять кодекс этики и служебного поведения работников учреждения. Следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. 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 и учреждения в целом.

Кодексы этики и служебного поведения могут значительно различаться между собой по степени жесткости устанавливаемой регламентации. С одной стороны, кодекс может закрепить только основные ценности и принципы, которые учреждение собирается ввести в свою деятельность. С другой стороны, кодекс может устанавливать конкретные, обязательные для соблюдения правила поведения. Учреждению следует разработать кодекс этики и служебного поведения, исходя из собственных потребностей, задач и специфики деятельности. Использование типовых решений является нежелательным. Вместе с тем при подготовке своего кодекса учреждение может использовать кодексы этики и служебного поведения, принятые в данном профессиональном сообществе.

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;
- 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. В сфере кадровой политики может быть введен запрет на работу в учреждении родственников на условии их прямой подчиненности друг другу. При установлении запрета на работу в учреждении родственников на условиях их прямой подчиненности друг другу должно дано точное определение понятия «родственники», то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета. Таким образом, кодекс этики и служебного поведения может устанавливать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, а также правила и процедуры их внедрения в практику деятельности учреждения.

#### 7. Консультирование и обучение работников учреждения.

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Выделяются следующие группы обучаемых:

- лица, ответственные за противодействие коррупции в учреждении;
- руководящие работники;

- иные работники учреждения.

В небольших учреждениях может возникнуть проблема формирования учебных групп. В этом случае рекомендуется замена обучения в группах индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими учреждениями по договоренности.

В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

- периодическое обучение работников учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

- дополнительное обучение при выявлении недостаточности знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц учреждения, ответственных за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

## 8. Внутренний контроль и аудит.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита учреждения может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. Система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, значимых с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности учреждения;

- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление

соответствующих нарушений: отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении представительских расходов, благотворительных пожертвований и др. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ работникам аффилированных лиц;
- выплата вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для учреждения или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- нарушений требований к порядку сдачи в аренду имущества, в том числе соответствие цели использования сданного в аренду имущества;
- сомнительные платежи наличными.

9. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с другими учреждениями и в зависимых организациях.

При заключении договоров с другими учреждениями могут включаться определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов. В отношении зависимых (подконтрольных) организаций учреждение может обеспечить проведение антикоррупционных мер во всех контролируемых им структурах.

Кроме того, рекомендуется организовать информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте учреждения в подразделе «противодействие коррупции».

10. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции.

Следует учитывать, что взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении учреждением, связано с высокими коррупционными рисками. В связи с этим учреждению и его работникам рекомендуется уделить особое внимание следующим аспектам.

10.1. Работникам проверяемого учреждения следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия. При этом необходимо учитывать, что на государственных

служащих распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений.

Ограничения установлены в отношении возможности получения государственными служащими подарков. В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданским служащим запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Такие подарки гражданские служащие не могут принимать даже для последующей их передачи в собственность государственного органа. Исключение сделано лишь для подарков, получаемых гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями.

Таким образом, гражданскому служащему, осуществляющему в отношении учреждения контрольно-надзорные функции, по сути, запрещено получать любые подарки от учреждения и его представителей.

В связи с этим, работникам учреждения рекомендуется воздерживаться от предложения и попыток передачи проверяющим любых подарков.

Следует принять во внимание, что в соответствии с действующим законодательством государственные служащие обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Под конфликтом интересов при этом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства

Минтрудом России подготовлен и размещен в открытом доступе Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования (далее – обзор)<sup>2</sup>. Для обеспечения более четкого понимания того, какое поведение является недопустимым для государственных служащих, рекомендуется ознакомить с этим обзором работников учреждения, вовлеченных во взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции.

Работникам учреждения рекомендуется воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

---

<sup>2</sup> Текст Обзора размещен на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (<http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/antikorr/2/2>).

- предложений о приеме на работу в учреждение (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей учреждению;

- предложений о заключении учреждением контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

10.2. При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций вымогательства взятки государственными служащими проверяемому учреждению рекомендуется незамедлительно обратиться по телефону «горячей линии» или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия. Необходимая контактная информация в обязательном порядке размещается на сайте каждого государственного органа в подразделе «противодействие коррупции».

Кроме того, в случае вымогательства взятки учреждение может обратиться непосредственно в правоохранительные органы.

12. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности учреждения закрепленных в локальных актах антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах.

Учреждение может принять на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно учреждению, может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в данном учреждении.

Учреждению следует принять на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок

деятельности учреждения 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.

Руководителю учреждения и его работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

Вмешательство в выполнение служебных обязанностей должностных лиц правоохранительных органов не допускается.