

Рекомендации
по разработке и принятию учреждениями мер по предупреждению
и противодействию коррупции
(далее – рекомендации)

Настоящие рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (опубликованы на сайте <http://www.rosmintrud.ru> по состоянию на 19.12.2018); рекомендациями «Меры по предупреждению коррупции в организациях» (опубликованы на сайте <http://www.rosmintrud.ru> по состоянию на 19.09.2019), рекомендациями по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации (опубликованы на сайте <http://www.rosmintrud.ru> по состоянию на 19.09.2019), методическими рекомендациями по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд (опубликованы на сайте <https://gossulzhba.gov.ru> по состоянию на 03.10.2020), утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, памяткой Минтруда России «Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование» (опубликована на сайте <https://rosmintrud.ru/> по состоянию на 19.09.2019).

Целью 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 (далее – учреждения, организации, юридическое лицо).

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.

Рекомендации подлежат уточнению по мере внесения изменений в федеральное законодательство, а также обобщения практического опыта.

1. Нормативное правовое обеспечение

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон № 273-ФЗ). Статьей 13.3 указанного закона установлена обязанность учреждений разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, включающие в себя:

- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- разработку 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.

В случае непринятия мер по предупреждению коррупции учреждение и его работники подлежат привлечению к ответственности.

Ответственность работников учреждения за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Закона № 273-ФЗ. 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. Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения. Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

Статьей 14 Закона № 273-ФЗ предусмотрены общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения. Так, 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.

В федеральном законодательстве содержатся специальные нормы, предусмотренные статьями 19.28, 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ).

Так, статья 19.28 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). Положения указанной статьи не определяют лиц, чьи неправомерные действия могут привести к привлечению юридического лица к административной ответственности. Анализ судебной практики показывает, что, как правило, ими становятся руководители учреждений.

Неисполнение работодателем обязанности в 10-тидневный срок сообщить 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, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы представителю нанимателя (работодателю) указанного служащего по последнему месту его службы (часть 4 статьи 12 Закона № 273-ФЗ) является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

Соответствующие выдержки из нормативных правовых актов приведены в Приложении 1 к настоящим рекомендациям.

2. Основные принципы противодействия коррупции в учреждении

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

- принцип соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам, то есть соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам;

- принцип личного примера руководства, заключающийся в формировании руководителем учреждения культуры нетерпимости к коррупции и в создании в организации системы предупреждения и противодействия коррупции;

- принцип вовлеченности работников, состоящий в информированности работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

- принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции, включающий в себя разработку и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, её руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность с учетом её коррупционных рисков;

- принцип эффективности антикоррупционных процедур, предполагающий применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые обеспечивают простоту их реализации и приносят значимый результат;

- принцип ответственности и неотвратимости наказания работников вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также установление персональной ответственности руководства за реализацию антикоррупционной политики в учреждении;

- принцип открытости бизнеса, предполагающий информирование контрагентов, партнеров и общественность о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения бизнеса;

- принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

3. Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

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

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;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Исходя из 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 целесообразно включить в трудовой договор с работником организации. Соответствующие рекомендации о внесении изменений в трудовые договоры с руководителями и работниками учреждений приведены в Приложении 2 к настоящим рекомендациям.

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.

4. Определение в учреждении подразделения и (или) работников, ответственных за предупреждение коррупции

При разработке и внедрении системы антикоррупционных мер важным этапом является обеспечение распределения функций по предупреждению коррупции внутри организации, исходя из собственных потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков. В первую очередь, это касается целесообразности назначения отдельных лиц или подразделений, ответственных за антикоррупционную работу.

В случае, когда создание отдельного подразделения может быть нецелесообразным, функции по предупреждению коррупции могут распределяться между или быть полностью возложены на сотрудников одного из следующих структурных подразделений:

- подразделение внутреннего контроля и безопасности;
- юридическую службу;
- кадровое подразделение
- подразделение внутреннего аудита и др.

Небольшие по численности учреждения не всегда имеют возможность создать отдельное структурное подразделение и (или) возложить полномочия по проведению антикоррупционной работы на отдельного сотрудника. В этой связи целесообразно в таких ситуациях соответствующими полномочиями (с учетом специфики деятельности) наделить руководителя учреждения или его заместителя.

Полномочия подразделения (сотрудников), ответственного за предупреждение коррупции, должны быть чётко определены и могут включать:

- разработку и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов учреждения,

направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, плана мероприятий по противодействию коррупции, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

- участие в проведении оценки коррупционных рисков;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сбор и анализ деклараций и уведомлений, представляемых работниками в целях противодействия коррупции (например, деклараций о конфликте интересов, деклараций о личной заинтересованности, др.);

- выявление ситуаций конфликта интересов, признаков нарушений антикоррупционных мер, принятых в организации, коррупционных правонарушений;

- взаимодействие с правоохранительными и иными государственными органами при проведении мероприятий по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции, проверок и расследований;

- проверку добросовестности контрагентов;

- информирование, консультирование и обучение работников по вопросам противодействия коррупции;

- мониторинг изменений российского законодательства, судебной практики;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы, подготовку соответствующих отчетных материалов и предложений для руководителя.

Целесообразно задачи, функции и полномочия подразделений (сотрудников), ответственных за предупреждение коррупции, закрепить:

- в положении о подразделении, ответственном за предупреждение коррупции (при наличии отдельного подразделения);

- в антикоррупционной политике учреждения и иных локальных нормативных актах, устанавливающих антикоррупционные меры;

- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников.

Руководителю учреждения при определении лица, ответственного за профилактику коррупции в учреждении, целесообразно руководствоваться его квалификацией и опытом работы.

5. Локальные нормативные акты, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении

В целях реализации положений ст. 13.3. Закона № 273-ФЗ в учреждении необходимо разработать и принять следующие локальные нормативные акты:

- Положение об Антикоррупционной политике организации;
- План мероприятий по противодействию коррупции;
- Положение об оценке коррупционных рисков (Карту коррупционных рисков, Перечень должностей, связанных с высокими коррупционными рисками);
- Положение о порядке уведомления работодателя о конфликте интересов;
- Порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- Кодекс этики и служебного поведения работников учреждения;
- Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;
- Положение о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- Порядок организации работы телефона «горячей линии».

Документы учреждения, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется закреплять в локальных нормативных актах, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками учреждения. Работников следует ознакомить с ними под роспись.

Антикоррупционная политика учреждения

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

Рекомендуется отразить в антикоррупционной политике следующее:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые в политике понятия и определения;
- основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие;
- определение должностных лиц учреждения, ответственных

за реализацию антикоррупционной политики;

- определение и закрепление обязанностей работников и учреждения, 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 учреждения.

Рекомендуется антикоррупционную политику утверждать локальным нормативным актом, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации. Кроме того, обязанность по исполнению антикоррупционной политики целесообразно включить в трудовые договоры работников учреждения.

При этом необходимые детализированные процедуры применения отдельных антикоррупционных мероприятий (методика оценки коррупционных рисков, порядок регулирования конфликта интересов, стандарты и кодексы поведения и т.д.) могут быть включены в антикоррупционную политику юридического лица в качестве приложений либо быть утверждены в форме отдельных локальных нормативных актов.

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Однако политика может закреплять случаи и условия, при которых её действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых учреждением с контрагентами.

План мероприятий по противодействию коррупции

В качестве составной части или приложения к антикоррупционной политике учреждение может утвердить план мероприятий по противодействию коррупции. При составлении такого плана рекомендуется для каждого мероприятия указать сроки его проведения и ответственного исполнителя.

Рекомендуем включить в план мероприятий по противодействию коррупции следующее:

- создание и внедрение организационно-правовых основ

противодействия коррупции в деятельность учреждения;

- мероприятия, направленные на антикоррупционное обучение и информирование работников учреждения
- мероприятия по взаимодействию с гражданами в целях предупреждения коррупции;
- мероприятия по контролю финансово-хозяйственной деятельности в целях профилактики коррупции.

Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных мероприятий и деловых операций в деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения его работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды самой организацией.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после её утверждения на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность организации в виде отдельных бизнес-процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» - для каждого бизнес-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 организацией 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, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.

Подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное

описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений. Примерная карта коррупционных рисков организации размещена на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" по ссылке: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015>.

Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;
- перераспределение функций между структурными подразделениями учреждения и его работниками;
- использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;
- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений.

Регулирование конфликта интересов

Одним из важнейших инструментов предупреждения коррупции в учреждении является выявление и урегулирование конфликта интересов.

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

Важность урегулирования конфликта интересов обусловлена тем, что его использование позволяет выявить ситуацию, непосредственно предшествующую совершению коррупционного правонарушения, и своевременно принять надлежащие меры реагирования. В связи с чем, регулированию подлежит ситуация, при которой работник получает возможность использовать предоставленные ему учреждением полномочия и ресурсы не для выполнения своих трудовых обязанностей и способствованию достижению целей организации, а для получения непредусмотренной выгоды для себя или для лиц, связанных с ним родственными, имущественными или иными отношениями.

При этом следует понимать, что сам по себе конфликт интересов не является правонарушением и не тождественен коррупции: даже при наличии возможности реализовать свой личный интерес работник может отказаться от возможной выгоды и продолжить исполнять свои обязанности надлежащим образом. Тем не менее, поскольку конфликт интересов легко

может перерасти в коррупционное правонарушение, учреждению рекомендуется принимать меры по выявлению и урегулированию таких ситуаций.

Частью 1 статьи 10 Закона № 273-ФЗ дано следующее определение понятия «конфликт интересов»:

- 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).

Одновременно частью 2 статьи 10 указанного закона предусмотрено определение понятию «личная заинтересованность»:

- возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 рассматриваемой статьи, 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 в части 1 рассматриваемой статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Организации, которые не являются государственными корпорациями, публично-правовыми компаниями, государственными внебюджетными фондами, иными организациями, созданными Российской Федерацией на основании федеральных законов, а также организациями, создаваемыми для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, не обязаны при разработке соответствующих локальных нормативных актов основываться на определении «конфликта интересов», закрепленном в Законе № 273-ФЗ. Вместе с тем рекомендуется, чтобы вводимые учреждением определения понятия «конфликт интересов» не противоречили общим подходам, заложенным в законе.

Обращаем внимание, что применительно к организациям, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность, понятие «конфликт интересов» определено в статье 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее - Закон № 323-ФЗ). В соответствии с частью 1 статьи 75 Закона № 323-ФЗ под конфликтом интересов понимается ситуация,

при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

Ключевыми элементами системы регулирования конфликта интересов являются предупреждение, выявление и урегулирование конфликта интересов.

Так, предупреждение конфликта интересов предусматривает:

- наличие 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 в себя:

- декларирование работником наличия у него определенных (личных) интересов. Такое декларирование может осуществляться при приеме на работу и в дальнейшем на регулярной основе (например, ежегодно) и (или) ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций);

- самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов подразделением (работниками), ответственным за предупреждение коррупции в учреждении, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных (например, ЕГРЮЛ/ЕГРИП, ЕГРН и т.п.).

Обязательное самостоятельное декларирование интересов работниками имеет важное значение с точки зрения выявления конфликта интересов. Типовые формы для регулярного и ситуативного декларирования размещены на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по ссылке: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015>.

Поскольку декларирование интересов является достаточно обременительной процедурой, как для работников, так и для работодателя, целесообразным может быть распространение декларирования не на всех

работников учреждения, а только на определенный круг лиц, в перечень которых, прежде всего, должны быть включены работники, чьи должности связаны с повышенными коррупционными рисками. Ещё одним вариантом может стать распространение на работников учреждения ситуативного декларирования, а на работников, чьи должности связаны с повышенными коррупционными рисками, - ещё и регулярного декларирования.

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.

При этом необходимо учитывать, что эффективное урегулирование конфликта интересов требует детального анализа каждой конкретной ситуации с тем, чтобы определить наиболее приемлемые меры по недопущению совершения работником коррупционного правонарушения. Целесообразно предусмотреть возможность обсуждения ситуаций конфликта интересов с участием специализированного коллегиального совещательного органа, например, комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

В целях организации работы по урегулированию конфликта интересов учреждению рекомендуется разработать и принять следующие локальные нормативные акты:

- Положение о конфликте интересов;

- Порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

В качестве отдельного локального нормативного акта учреждения или

в качестве приложения к антикоррупционной политике учреждения рекомендуется разработать Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников 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 (в том числе понятия «личная заинтересованность», «конфликт интересов», «связанные лица» и иные);
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения;
- механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Действие положения следует распространить на всех работников юридического лица вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

Учреждению, желающему принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, необходимо соблюсти баланс между интересами организации и личной заинтересованностью его работников. С одной стороны, работники организации 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 юридического лица. 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:

- раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

В положении о конфликте интересов целесообразно 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.

Учреждению следует установить процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердив её локальным нормативным актом. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов доводится до сведения всех работников организации и устанавливает:

- сроки уведомления работником организации о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- механизм регистрации поступивших уведомлений;
- определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Законодатель обязывает медицинских и фармацевтических работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме руководителя медицинской организации или руководителя аптечной

организации, в которой он работает. Руководитель медицинской организации или руководитель аптечной организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения.

При этом следует обратить особое внимание на статью 6.29 КоАП РФ предусматривающую наложение административных штрафов за непредставление информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности. В соответствии с данной статьей:

- непредставление соответствующей информации медицинским работником или фармацевтическим работником наказывается штрафом в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;
- непредставление или несвоевременное представление соответствующей информации руководителем медицинской или аптечной организации наказывается штрафом в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Для юридического лица полезным может быть ежегодное заполнение рядом работников декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых должно распространяться требование заполнения декларации конфликта интересов, следует определять учредителю или руководителю организации. В Приложении 3 к настоящим рекомендациям приведены Типовые формы уведомлений о возникновении конфликта интересов.

Целесообразно отдельным локальным нормативным актом определить должностных лиц, ответственных за прием сведений (деклараций, уведомлений) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, и их полномочия. Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за предупреждение коррупции, иные лица. Представленные сведения подлежат конфиденциальному рассмотрению.

Рекомендуем поручать проверку поступившей информации на предмет

наличия конфликта интересов или возможного возникновения конфликта интересов лицу, ответственному за профилактику коррупции, которое по результатам её рассмотрения составляет мотивированное заключение.

В случае, если по итогам рассмотрения указанного уведомления лицом, ответственным за профилактику коррупции в учреждении, будет сделан вывод о возможном конфликте интересов или о наличии конфликта интересов, рекомендуем рассмотреть его коллегиально – на комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

В связи с чем, целесообразно разработать и принять отдельным локальным нормативным актом Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, в котором отразить порядок её формирования и деятельности.

Если конфликт интересов имеет место, руководитель учреждения может использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 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.

Стандарты и кодексы поведения

Одним из элементов деятельности учреждения по предупреждению коррупции является установление для работников стандартов и кодексов поведения (далее - антикоррупционные стандарты).

Антикоррупционные стандарты имеют более широкий круг действия, и включают в себя не только регулирование вопросов, связанных с недопустимостью совершения работниками коррупционных правонарушений. В указанные стандарты необходимо включить положения, устанавливающие правила поведения работников организации, касающиеся общей этики деловых отношений в целом.

Антикоррупционные стандарты рекомендуется закреплять в локальном нормативном акте учреждения, например, в кодексе деловой этики (кодекс поведения). Работников следует ознакомить с ними под роспись. Кодекс деловой этики может быть посвящен только антикоррупционным стандартам, а может включать и иные рекомендации по поведению работников организации, например, касающиеся правил взаимодействия с коллегами и клиентами, дресс-кода и т.д.

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;
- 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. Например, в сфере кадровой политики может быть закреплён принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или введен запрет на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу. При этом в кодекс могут быть введены правила реализации определенных процедур, направленных на поддержание декларируемых стандартов, и определения используемой терминологии. Например, при закреплении принципа продвижения на вышестоящую должность только на основе деловых качеств работника может быть

установлена процедура обращения работника с жалобой на нарушение этого принципа. При установлении запрета на работу в учреждении родственников на условии их прямой подчиненности друг другу может быть дано точное определение понятия «родственники», то есть чётко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета. Таким образом, кодекс этики и служебного поведения может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности юридического лица.

Дополнительно рекомендуется включать обязанность соблюдения антикоррупционных стандартов в трудовые договоры работников.

При разработке системы антикоррупционных стандартов следует также обозначить в локальных актах меры ответственности, применяемые в случае их нарушения. При этом следует учитывать, что к работнику могут применяться только меры, прямо указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации в соответствии с установленным порядком. Так, например, увольнение работника по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 7.1 статьи 81 ТК РФ, применимо исключительно к работникам определенных категорий организаций, указанных в статьях 349.1 и 349.2 настоящего Кодекса.

При применении мер ответственности рекомендуется основываться на следующих основных принципах:

- адекватность и соразмерность: санкции не должны быть чрезмерно «мягкими» или чрезмерно «жесткими»;

- неотвратимость и отсутствие избирательного подхода: санкции должны реально применяться на практике. Если они будут существовать только «на бумаге», работники станут воспринимать антикоррупционные стандарты как малозначимую формальность. При принятии решения о применении или неприменении санкций, равно как и выборе конкретной меры ответственности не должны приниматься во внимание должность работника и его роль в учреждении. При этом применение мер ответственности должно учитывать характер совершенного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником иных антикоррупционных стандартов, а также предшествующие результаты исполнения своих трудовых обязанностей;

- детальный анализ ситуаций возможного нарушения антикоррупционных стандартов: санкции должны применяться на основании результатов проверки, в ходе которой будет возможность выяснить значимые обстоятельства возникшей спорной ситуации; в этой связи рекомендуется

утвердить локальным нормативным актом организации порядок проведения служебных проверок - либо в отношении любых дисциплинарных проступков, либо в отношении непосредственно нарушений антикоррупционных стандартов.

Учреждениям рекомендуется предусмотреть специальные антикоррупционные стандарты в следующих сферах:

- получение и дарение подарков, незаконное вознаграждение;
- иная оплачиваемая деятельность и владение ценными бумагами.

Получение работником учреждения подарка от лица, в отношении которого он наделен организационно-распорядительными и (или) административно-хозяйственными полномочиями, а также от иных заинтересованных лиц (например, конкурентов) может послужить причиной отступления им от объективного и беспристрастного исполнения своих трудовых обязанностей. Подарок также может быть «оплатой» за уже совершенные работником неправомерные действия.

В свою очередь дарение подарка может фактически являться «оплатой» за предоставление учреждению определенных благ и преимуществ, например, за оказание помощи в заключении контракта.

При установлении антикоррупционных стандартов в данной сфере рекомендуется определить понятие «подарок».

В отдельных случаях может быть полезным использование такого механизма, как декларирование подарков, позволяющего определить дарителей и оценить получение подарка с точки зрения возникновения конфликта интересов. В связи с чем, учреждению рекомендуется разработать и принять локальный нормативный акт – Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

В указанные Правила целесообразно включить следующие аспекты:

- определения «деловой подарок», «знак делового гостеприимства»;
- требования к деловым подаркам, знакам делового гостеприимства;
- права и обязанности работников учреждения при обмене деловыми подарками, знаками делового гостеприимства;
- ответственность работников.

Необходимость регулирования учреждением вопросов выполнения его работником иной оплачиваемой деятельности, а также владение им ценными бумагами обусловлена потребностью предотвратить возможный конфликт интересов и не допустить возможность получения работником коррупционных платежей. Так, наличие у работника ценных бумаг в организации, в отношении которой он обладает определенными административно-хозяйственными или организационно-распорядительными

полномочиями, на стоимость которых он косвенно может повлиять, принимая решения в пользу такой организации, вводит работника в ситуацию конфликта интересов; а работа по совместительству на организацию-партнера или конкурента может являться прикрытием для выплаты работнику под видом заработной платы вознаграждения за использование им своего положения в интересах данной организации.

При внедрении соответствующих антикоррупционных стандартов рекомендуется обратить внимание на:

- вхождение работника в органы управления сторонней организации;
- выполнение работ, оказание услуг в интересах сторонней организации;
- владение долями участия, ценными бумагами сторонней организации;
- получение займов, кредитов от сторонней организации;
- выступление в качестве агента или представителя сторонней организации;
- иная финансовая заинтересованность в результатах деятельности сторонней организации.

В связи с чем, в учреждении может быть установлен Порядок уведомления работником учреждения о наличии личной заинтересованности.

Склонение работника учреждения

к совершению коррупционных правонарушений

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей необходимо чётко регламентировать процедуры их соблюдения. Так, в частности, Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений следует закрепить в локальном нормативном акте организации.

В данном документе необходимо предусмотреть 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.

Типовые формы локальных нормативных актов учреждения приведены в Приложениях 4 - 12 к настоящим рекомендациям.

6. Проверка контрагентов и антикоррупционная оговорка

При разработке системы антикоррупционных мер следует учитывать, что коррупционные риски могут возникать не только непосредственно внутри учреждения, но и в ходе его взаимодействия с различными контрагентами: деловыми партнерами, поставщиками, лицами,

привлекаемыми для выполнения тех или иных работ, оказания услуг, клиентами.

В целях выявления и принятия мер по минимизации таких рисков учреждению рекомендуется обеспечить внедрение оценки добросовестности контрагентов.

Целью проведения такой оценки является подтверждение того, что организация-контрагент в своей деятельности руководствуется общепринятыми этическими стандартами и придерживается принципов нетерпимости к любым коррупционным проявлениям.

Указанная проверка предполагает сбор и анализ находящихся в открытом доступе, в бесплатных и платных базах данных сведений о контрагенте, позволяющих оценить:

- его деловую репутацию;

- финансовые, материальные, человеческие и иные ресурсы контрагента, позволяющие надлежащим образом осуществлять деятельность в рамках предполагаемого делового партнерства/заключаемого контракта. В этой связи анализу подлежит информация: о финансовом положении организации, о наличии у организации опыта аналогичных работ, оказания услуг, о наличии в организации необходимых человеческих ресурсов, обладающих надлежащими знаниями и умениями и т.п. Рекомендуется использовать не только находящуюся в открытом доступе информацию, но и запрашивать необходимые сведения непосредственно у организации-контрагента, например, его финансовую отчетность;

- его связи с должностными лицами учреждения.

В результате проведения оценки контрагента должно сформироваться понимание того, какие коррупционные риски могут возникнуть в ходе взаимодействия с ним. Свидетельствовать о наличии коррупционных рисков могут следующие факты:

- в компании отсутствует персонал, который может оказывать предусмотренные контрактом услуги, выполнять работы;

- счет (счета) компании находятся в оффшорных зонах;

- контрагент просит предоставить оплату частями на несколько различных счетов;

- в финансовой отчетности компании содержатся необъясненные выплаты третьим лицам, информация об оказанных третьими лицами услугах без предоставления подтверждения реального оказания таких услуг;

- работники компании имеют связи с должностными лицами или их родственниками;

- сотрудники компании-контрагента ранее занимали должности

в учреждении, и т.п.

Информацию о деловых партнерах можно проверить и (или) узнать на различных ресурсах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Примерный перечень указанных ресурсов представлен на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по ссылке: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015>.

Обращаем внимание, что выявленные риски сами по себе не говорят о необходимости отказаться от отношений с контрагентом.

Одной из возможных мер, направленных на профилактику коррупционных правонарушений при взаимодействии с контрагентами, является включение в договоры с деловыми партнерами антикоррупционной оговорки.

При включении антикоррупционной оговорки в текст договора (контракта) необходимо предусмотреть основания для расторжения договора или применения иных мер ответственности в случае, если контрагент нарушит антикоррупционную оговорку и (или) окажется вовлечен в неправомерную деятельность.

Таким образом, антикоррупционная оговорка по своему смыслу направлена на взаимное понимание сторонами договора недопустимости совершения коррупционных правонарушений и готовности принимать разумные меры по недопущению их совершения.

В случае, если деловой партнер, с которым заключается договор, отказывается принимать антикоррупционную оговорку, целесообразно провести с ним переговоры с целью выявления конкретных замечаний к антикоррупционной оговорке и поиска взаимоприемлемого содержания. Деловому партнеру разъясняется, что с правовой точки зрения антикоррупционная оговорка не влечет юридических санкций. В случае совершения коррупционного правонарушения к виновному лицу применяются меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если в результате проведенных переговоров и разъяснений деловой партнер не желает заключать договор с включенной в него антикоррупционной оговоркой, а отказаться от договорных отношений с ним не представляется возможным, рекомендуется получить от него официальное письмо с мотивированным отказом принять антикоррупционную оговорку или официальное письмо, содержащее заверение о соблюдении применимых положений антикоррупционного законодательства, а также об отказе в совершении каких-либо действий (бездействий), которые противоречат

федеральному законодательству. Если деловым партнером будет совершено коррупционное правонарушение, предварительное получение от него письменного мотивированного отказа от включения антикоррупционной оговорки в договор может послужить одним из подтверждений того, что учреждением принимались все возможные меры по предупреждению коррупционных правонарушений.

В Приложении 13 к настоящим рекомендациям приведена Типовая форма антикоррупционной оговорки.

7. Антикоррупционный аудит отдельных операций и сделок

В качестве дополнительного способа предупреждения коррупции может использоваться анализ отдельных сделок и операций.

Для процессов, подверженных высоким коррупционным рискам (например, закупки, продажа имущества, взятие и сдача в аренду имущества, получение кредитов), учреждение может разрабатывать перечень «индикаторов коррупции» и алгоритмы их выявления.

«Индикатор коррупции» - показатель, в том числе и количественный, указывающий на возможные коррупционные правонарушения при заключении соответствующих сделок (принятии решений), применяемый подразделением или лицами, ответственными за предупреждение коррупции в учреждении, для выявления подозрительных, потенциально коррупционных сделок в ходе проведения антикоррупционного аудита.

К «индикаторам коррупции» относятся:

- продажа имущества, принадлежащего организации, по заниженной стоимости (ниже рыночной);
- отклонение стоимости приобретаемых товаров, работ и услуг от среднерыночных значений;
- приобретение конкурентных товаров или услуг у одной организации или последовательное приобретение аналогичных товаров или услуг у одной узкой группы организаций;
- слишком низкая цена закупки, непривлекательная на открытом рынке;
- участие в закупке организаций, учредителями, участниками, бенефициарами, работниками которых ранее являлись работники организации-заказчика;
- получение значительной доли контрактов и (или) значительной доли средств, распределенных заказчиком в течение календарного года одной организацией или связанными организациями и т.п.

Наличие «индикаторов коррупции» не означает, что имеет место коррупционное нарушение, однако дает основания для дополнительного анализа сделки. В случае, если подразделение или лицо, ответственное

за предупреждение коррупции в учреждении, наделено полномочиями по согласованию определенных сделок, выявление «индикаторов коррупции» может послужить основанием для отказа в согласовании такой сделки без проведения дополнительного углубленного её анализа.

8. Информирование, консультирование и обучение работников

Для реализации учреждением принятых антикоррупционных мер важное значение имеет своевременное информирование работников учреждения и её контрагентов о принятых локальных нормативных актах в сфере противодействия коррупции, установленных антикоррупционных стандартах, мерах ответственности за их несоблюдение, а также о внесении в документы учреждения, направленные на предупреждение коррупции, изменений и дополнений.

Для работников организации и её контрагентов следует обеспечить свободный и удобный доступ к информации о реализуемых мерах по предупреждению коррупции. В частности, рекомендуется предусмотреть специальный раздел, посвященный противодействию коррупции, на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», располагающийся в 1 - 2 «кликах» с главной страницы сайта. В таком разделе целесообразно разместить следующие подразделы:

- нормативные правовые акты и локальные нормативные акты организации, направленные на предупреждение коррупции;
- методические материалы;
- формы документов, связанных с противодействием коррупции;
- сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя учреждения;
- комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- отчеты, доклады;
- часто задаваемые вопросы, др.

Документы и материалы рекомендуется размещать в максимально удобной форме, например, в случае внесения изменений в локальные нормативные акты учреждения обеспечивать их публикацию в актуальной редакции, а не размещение первоначальной редакции и всех документов, вносящих в нее изменения/дополнения, отдельными файлами.

В случае отсутствия официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» или одновременно с размещением данной информации в соответствующем подразделе указанного сайта она также может быть размещена

на информационных стендах.

В целях оказания индивидуальных консультаций работникам учреждения по вопросам противодействия коррупции рекомендуется определить ответственных работников, закрепив соответствующие обязанности в локальных актах учреждения и в их трудовых договорах. Консультирование может проводиться как очно при личном обращении работников к ответственным лицам, так и посредством использования «горячей линии» или электронной приемной на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для реализации указанных мероприятий в учреждении необходимо разработать и принять Порядок организации работы телефона «горячей линии» для приема сообщений граждан и юридических лиц по фактам коррупции.

Одновременно рекомендуется обеспечивать систематическое, например, один раз в год, обучение работников учреждения по вопросам противодействия коррупции. Обучение работников может осуществляться путем их направления в образовательные организации, реализующие программы по антикоррупционному обучению, либо самостоятельно. Минтрудом России подготовлены примерные перечни основных вопросов, рекомендуемых к освоению в рамках дополнительных профессиональных программ антикоррупционной тематики, размещенные на официальном сайте по ссылке: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/017>.

При организации обучения работников учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения.

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

- руководство организации;
- вновь принятые работники;
- работники, ответственные за предупреждение коррупции в учреждении;
- работники, на которых в организации налагаются более строгие антикоррупционные стандарты.

Форма проведения обучения также может варьироваться в зависимости от категории слушателей. Так, для руководителей и сотрудников, ответственных за антикоррупционную деятельность, рекомендуется проведение занятий в очной форме и на регулярной основе, что позволит при выстраивании учебных программ учитывать изменения соответствующего законодательства и судебную практику. Для указанных категорий полезным

может также стать участие во внешних обучающих мероприятиях, проводимых для лиц, ответственных за предупреждение коррупции, позволяющее обмениваться профессиональным опытом.

Для впервые поступивших на работу сотрудников и иных категорий работников целесообразно использование дистанционного обучения - краткого электронного курса, позволяющего получить представление о системе противодействия коррупции в учреждении и об основных действующих антикоррупционных стандартах.

В качестве индивидуальной подготовки работников учреждения рекомендуем использовать размещенные в открытом доступе антикоррупционные курсы - интерактивную компьютерную программу «Мы против коррупции», которая доступна по ссылке <https://antikorr.mguu.ru>; социальные ролики, размещенные на официальном сайте Генеральной прокуратуры Российской Федерации по ссылке: <http://www.genproc.gov.ru/anticor/anticor-legal-education/video/>; памятки и буклеты Генеральной прокуратуры Российской Федерации (<http://www.genproc.gov.ru/anticor/anticor-legal-education/reminders/>).

9. Внутренний контроль и ведение бухгалтерского учета

Федеральным законом от 6.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех учреждений 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 может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. В связи с чем, необходимо обеспечить достоверность финансовой (бухгалтерской) отчетности и соответствие деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов юридического лица. Для этого учреждение должно производить контроль документирования операций хозяйственной деятельности, проверку их экономической обоснованности.

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

- составления неофициальной отчетности;
- использования поддельных документов;
- записи несуществующих расходов;

- отсутствия первичных учетных документов;
- исправлений в документах и отчетности;
- уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, других сфер. При этом следует обращать внимание на:

- оплату услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков;
- оплату транспортных, развлекательных услуг;
- выдачу на льготных условиях займов;
- предоставление иных ценностей или благ работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

10. Взаимодействие с правоохранительными органами и иными государственными органами в целях противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами может осуществляться в различных формах.

Во-первых, учреждение может принять на себя обязательство сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно. Данная обязанность может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в учреждении.

Организации следует воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, 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 заключаться в оказании содействия представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-разыскные мероприятия.

Руководству учреждения и её сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и пресечении правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению

и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

11. Участие в коллективных инициативах

Учреждения могут не только реализовывать меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, но и принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах.

В качестве коллективных инициатив можно рассматривать, например, проведение и участие в конференциях, семинарах, форумах и иных мероприятиях, посвященных вопросам противодействия коррупции в учреждениях, а также присоединение к антикоррупционным инициативам.

В качестве совместных действий антикоррупционной направленности рекомендуется участие в следующих мероприятиях:

- присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса (официальный сайт Антикоррупционной хартии российского бизнеса в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» - <http://against-corruption.ru>);

- использование в совместных договорах стандартных антикоррупционных оговорок;

- отказ от совместной деятельности с лицами (организациями), вовлеченными в коррупционные преступления;

- организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

По вопросам профилактики и противодействия коррупции учреждения, в том числе могут взаимодействовать со следующими объединениями:

- Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и её региональными объединениями (www.tpprf.ru);

- Российским союзом промышленников и предпринимателей (www.rspp.ru);

- Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия» (www.deloros.ru);

- Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (www.opora.ru).