

**Рекомендации по принятию мер в целях предупреждения коррупции  
в учреждениях, организациях, подведомственных  
органам исполнительной власти Республики Карелия  
и органам местного самоуправления в Республике Карелия**

Деятельность по профилактике коррупционных правонарушений в учреждениях, организациях, подведомственных органам исполнительной власти Республики Карелия и органам местного самоуправления в Республике Карелия, осуществляется в соответствии со статьей 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом положений Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (текст документа размещен на сайте <http://www.rosmintrud.ru>).

Основными мерами по предупреждению коррупции в организациях являются следующие.

**1. Определение подразделения и (или) работников, ответственных за предупреждение коррупции,** и возложение на указанных работников обязанностей по:

- разработке антикоррупционной политики организации, проектов локальных нормативных актов по вопросам предупреждения коррупции и соответствующих методических материалов;
- участию в проведении в организации оценки коррупционных рисков;
- сбору и анализу деклараций и уведомлений, представляемых работниками в целях противодействия коррупции (например, декларации об иной личной заинтересованности);
- выявлению ситуаций конфликта интересов, признаков нарушений антикоррупционных мер, принятых в организации, коррупционных правонарушений;
- проведению проверок на основании информации о возможном конфликте интересов и (или) коррупционных правонарушениях;
- взаимодействию с правоохранительными и иными государственными органами при проведении мероприятий по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции, проверок и расследований;
- участию в согласовании определенных кадровых решений;
- информированию, консультированию и обучению работников по вопросам противодействия коррупции;
- мониторингу изменений российского антикоррупционного законодательства, судебной практики;

- обеспечению участия организации в коллективных соглашениях по вопросам противодействия коррупции.

## **2. Утверждение локальных нормативных актов в сфере противодействия коррупции.**

### **Антикоррупционная политика**

При разработке антикоррупционной политики организации необходимо учитывать особенности ее деятельности, организационно-правовую форму, отраслевую принадлежность, размер и структуру, специфику деятельности (например, закупки). Информация, содержащаяся в антикоррупционной политике, должна быть изложена в доступной форме, и с ней должны быть ознакомлены работники и контрагенты, в том числе путем размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В антикоррупционной политике прописываются:

- ее цели и задачи;
- используемые понятия и определения;
- область применения политики и круг лиц, подпадающих под ее действие;
- обязанности руководителей и работников, связанные с предупреждением коррупции;
- ответственность работников за несоблюдение положений антикоррупционной политики;
- порядок ее пересмотра и внесения изменений в нее;
- используемые в организации антикоррупционные инструменты.

Чтобы политика была обязательной для всех работников, ее утверждают локальным нормативным актом, с которым работников следует ознакомить под подпись. Обязанность соблюдать антикоррупционную политику организации также рекомендуется включать в трудовые договоры работников.

### **Порядок оценки коррупционных рисков, реестр (карта) коррупционных рисков, план мероприятий по минимизации коррупционных рисков в организации**

При разработке антикоррупционной политики необходимо провести оценку коррупционных рисков, суть которой состоит в определении коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками организации, в установлении возможных способов (схем) их совершения, и в минимизации негативных последствий.

Выделяются следующие этапы оценки коррупционных рисков:

- идентификации коррупционных рисков - определения коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками данной организации. Особое внимание здесь следует уделить преступлениям, связанным с получением и дачей взятки, коммерческим подкупом, а для организаций с государственным участием - с неправомерным использованием работником своих полномочий в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или иных лиц либо в целях нанесения вреда другим лицам;

- анализа коррупционных рисков - определения возможных способов совершения коррупционного правонарушения, круга лиц, которые могут быть вовлечены в его совершение;

- определения значимости коррупционных рисков - оценки вероятности совершения коррупционного правонарушения на определенном этапе того или иного бизнес-процесса и возможного вреда, наносимого организации и обществу в целом, в случае совершения работником (работниками) организации коррупционного правонарушения.

Порядок оценки коррупционных рисков рекомендуется разработать и утвердить приказом руководителя организации с учетом ее специфики.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить:

- на регулярной основе либо в форме полной оценки коррупционных рисков в организации через определенные промежутки времени (например, каждые два-три года);

- на ситуативной основе (например, при изменении целей и задач организации и (или) ее организационно-штатной структуры; выявлении случаев совершения коррупционных правонарушений; изменении антикоррупционного законодательства).

По результатам оценки коррупционных рисков для каждого рассмотренного направления деятельности (бизнес-процесса) организации составляется общий перечень выявленных коррупционных рисков, который утверждается руководителем организации в форме Реестра (карты) коррупционных рисков.

На основании результатов оценки коррупционных рисков формируется План мероприятий по минимизации коррупционных рисков в организации.

План мероприятий по минимизации коррупционных рисков в организации может быть включен в качестве отдельной части в План противодействия коррупции организации.

### **Перечень типовых ситуаций конфликта интересов,**

### **Положение о регулировании конфликта интересов**

Конфликт интересов не всегда приводит к негативным последствиям

для организации, но создает большое количество рисков. Поэтому работодателям рекомендуется разработать свою политику, связанную с порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Основной задачей здесь является ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

Чтобы работники понимали, как понятие конфликта интересов соотносится с их повседневной трудовой деятельностью, работодателю стоит разработать перечень типовых ситуаций конфликта интересов с учетом специфики деятельности организации.

Конфликт интересов возникает при одновременном наличии следующих обстоятельств:

- личной заинтересованности;
- фактического наличия у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;
- связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

Чтобы предупредить конфликт интересов, нужно:

- проработать систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);
- внедрить проверочные процедуры при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов.

Выявление конфликта интересов может осуществляться на основании:

- декларирования работником наличия у него определенных (личных) интересов, которое может проводиться как при приеме на работу, так и в дальнейшем при осуществлении им трудовых обязанностей на регулярной основе (например, ежегодно) и (или) ситуативно (при возникновении определенных ситуаций);
- самостоятельного выявления ситуаций конфликта интересов подразделением (работниками), ответственным(и) за предупреждение коррупции в организации, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных.

Большое значение имеет обязательное самостоятельное декларирование

интересов работниками. Причем оно может быть установлено не для всех работников, а только для тех, чьи должности связаны с коррупционными рисками. На всех работников следует распространить обязанность декларирования только в случае возникновения или возможного возникновения конфликта интересов.

Урегулирование конфликта интересов может осуществляться посредством:

- усиления контроля исполнения 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 конфликта интересов.

При разработке в организации системы мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов необходимо разработать отдельное положение о регулировании конфликта интересов и утвердить его либо в качестве приложения к антикоррупционной политике организации, либо в качестве отдельного локального нормативного акта. В нем отражаются:

- цели и задачи его принятия;
- круг лиц, подпадающих под его действие;
- основные используемые понятия и определения (в том числе понятия «личная заинтересованность», «конфликт интересов»);
- принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов в организации;
- действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления;
- порядок раскрытия конфликта интересов (декларирования);
- порядок рассмотрения деклараций (уведомлений) и урегулирования конфликта интересов;
- меры ответственности.

Возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте при приеме на работу;

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

Действие положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от их должностей. Соответствующие положения нужно включить в текст трудовых договоров.

Процедуру раскрытия конфликта интересов следует утвердить локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников организации. Раскрытие сведений о конфликте интересов необходимо осуществлять в письменном виде.

Прием сведений (деклараций, уведомлений) о возможном (имеющемся) конфликте интересов необходимо возложить на отдельных должностных лиц. Это могут быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за предупреждение коррупции, иные лица.

### **Кодекс этики и должностного поведения работников**

Для определения круга действий работника, которые могут привести к конфликту интересов, сокрытию коррупционных правонарушений, локальными нормативными актами организации рекомендуется установить для работников кодексы поведения. Они могут быть приложением к антикоррупционной политике либо самостоятельными локальными документами.

В кодекс этики и должностного поведения работника организации следует включить положения, устанавливающие правила поведения, затрагивающие этику деловых отношений, направленные на формирование этического, добросовестного поведения работников и организации, а также ответственность за их нарушения.

Устанавливая ответственность работников, следует принимать во внимание, что в зависимости от занимаемой должности они в разной мере подвержены коррупционным рискам, ответственность должна быть разной.

При применении мер ответственности рекомендуется основываться на нескольких принципах:

- адекватности и соразмерности - санкции не должны быть чрезмерно мягкими или чрезмерно жесткими;
- неотвратимости и отсутствия избирательного подхода - санкции должны реально применяться на практике;
- детального анализа ситуаций возможного нарушения антикоррупционных стандартов, который возможен в результате проведенной проверки.

Закрепить стандарты лучше в едином документе, например кодексе этики (кодексе поведения). Он может устанавливать как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Например, в сфере кадровой политики - принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или антикоррупционный стандарт, устанавливающий особенности работы в организации родственников при их прямой подчиненности друг другу.

Кроме этого, в кодексе этики (кодексе поведения) рекомендуется уделить внимание:

- получению и дарению подарков сотрудниками организаций;
- осуществлению работниками иной оплачиваемой деятельности и владению ценными бумагами;
- осуществлению спонсорской, благотворительной деятельности;
- использованию информации ограниченного доступа.

**Положение о подарках,  
Порядок уведомления работодателя о фактах обращения  
в целях склонения работника к совершению  
коррупционных правонарушений**

Принимая во внимание, что дарение и получение подарков сотрудниками организации может привести к совершению коррупционного правонарушения, необходимо обратить особое внимание на нормативное регулирование указанной сферы. В организации необходимо разработать Положение о подарках.

В указанном нормативном акте рекомендуется предусмотреть ответы на такие вопросы:

- будут ли антикоррупционные стандарты распространяться только на материальные ценности или также на оказание различных услуг (оплату путешествий, питания в ресторанах, проживания в отелях и т.п.);
- получение каких подарков будет допускаться (в отдельных случаях подарки с низкой стоимостью не будут считаться коррупционными выплатами (например, полученные на мероприятиях блокноты, ручки, календари).

В ходе осуществления трудовой деятельности работники организации могут сталкиваться с фактами склонения к совершению коррупционных правонарушений.

В целях принятия мер по предупреждению коррупции и предотвращению склонения работников организации к незаконным действиям рекомендуется разработать и утвердить в качестве отдельного

нормативного акта Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

### **Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами**

В целях противодействия коррупции в организациях необходимо осуществлять сотрудничество с правоохранительными органами. В связи с чем рекомендуется разработать и утвердить в качестве отдельного нормативного акта Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами в целях противодействия коррупции, или включить его положения в антикоррупционную политику.

### **3. Разработка и утверждение Плана противодействия коррупции.**

### **4. Создание комиссии по предупреждению и урегулированию конфликта интересов в организации.**

Также работодателям в целях предотвращения коррупции рекомендуется:

- осуществлять процедуры оценки добросовестности контрагентов при осуществлении закупок товаров, работ и услуг;
- проводить антикоррупционный аудит отдельных операций;
- организовать проведение совещаний (иных подобных мероприятий) с должностными лицами организаций, ответственными за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- проводить совещания, семинары, «круглые столы» и иные мероприятия с руководителями организаций по вопросам исполнения законодательства о противодействии коррупции;
- проводить лекции, семинары, иные обучающие мероприятия, индивидуальных бесед, консультаций с работниками организации по соблюдению требований антикоррупционного законодательства;
- проверять сведения о замеченных случаях коррупции, представляемые работниками организации и третьими лицами;
- осуществлять внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности;
- осуществлять сотрудничество с правоохранительными и иными государственными органами в целях противодействия коррупции;
- наполнять и актуализировать специальный подраздел на официальном сайте организации по вопросам противодействия коррупции;
- организовать функционирование «горячей линии» и (или) телефона доверия по вопросам противодействия коррупции.