

Организация работы по профилактике коррупционных правонарушений в муниципальных учреждениях

Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлено, что организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. С учетом нормативных правовых актов, принятых постановлением администрации Советского района от 08.02.2016 № 145 «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в муниципальных учреждениях и предприятиях Советского района, а также хозяйственных обществах, единственным учредителем которых является муниципальное образование Советский район», постановлением администрации Советского района от 04.02.2016 № 128 «Об утверждении типовых правовых актов для организации деятельности по противодействию коррупции в муниципальных учреждениях и предприятиях Советского района, единственным учредителем которых является Советский район».

Профилактика и борьба с коррупцией в учреждениях – это приоритет государственной политики и требование действующего законодательства.

Антикоррупционная деятельность – комплекс мероприятий, таких как:

- профилактика (предупреждение коррупции, в том числе выявление и устранение ее причин);
- борьба с коррупцией (выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений);
- минимизация и ликвидация последствий коррупционных правонарушений (п.2 ст.1 273-ФЗ);

Многие полагают, что борьба с коррупцией – в компетенции только правоохранительных органов. Что бы эффективно противодействовать коррупции в учреждениях, в первую очередь необходимо наладить систему профилактики.

В соответствии с 273-ФЗ, организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, такие как:

I. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений

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

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

- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

В число обязанностей структурного подразделения или должностного лица, например, может включаться:

- разработка и представление на утверждение руководителю учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

- 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 инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству учреждения.

II. Сотрудничество организации с правоохранительными органами

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

III. Разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации

а) установление правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

Данные правила преследуют следующие цели:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике учреждения;
- определение единых для всех работников учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий. Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничество, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри учреждения.

б) установление процедур информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.

Рекомендуется локальным нормативным актом утвердить процедуру информирования, форму заявления о факте склонения к совершению коррупционного правонарушения, порядок рассмотрения таких сообщений.

в) установление процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях.

Учреждение может 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, закрепив это положение соответствующим приказом.

г) введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.

Помимо упомянутой выше обязанности работников информировать работодателя обо всех случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений в трудовом договоре можно закрепить обязанности по:

- принятию мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и уведомлению в письменной форме работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

- соблюдению кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;

- соблюдению норм законодательства по противодействию коррупции, а также ответственность работников за несоблюдение вышеупомянутых обязанностей;

д) проведение периодической оценки коррупционных рисков

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

При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- 1) представить деятельность учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

- 2) выделить «критические точки» - для каждого процесса определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

- 3) 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 его 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;

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

- 4) на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков учреждения» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;

- 5) 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;

- б) 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 внутри учреждения, установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений, введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

IV. Принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации

Кодекс представляет собой обобщение этических норм и устанавливает единые правила служебного поведения работников учреждений. При этом 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.

Работникам учреждений следует уделять внимание манере своего общения с коллегами, представителями организаций и гражданами, воздерживаясь от поведения, которое может восприниматься окружающими как предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

Нарушение норм и правил кодекса этики и служебного поведения подлежит моральному осуждению, а также рассмотрению на созданных для этого соответствующих комиссиях, выводы которых учитываются при поощрениях, продвижении по службе, наложении дисциплинарных взысканий.

V. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

Выявление конфликта интересов в деятельности организации и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация, когда работник уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников учреждению рекомендуется принять положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации 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.

Действие положения следует распространить на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 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.

Следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. Учреждению рекомендуется разработать перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику его деятельности.

- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования;

Учреждению следует установить процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердить ее локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников.

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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение принимает решение, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. А также, что 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;
- 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;
- увольнение работника из учреждения 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. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

- 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.

- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, сотрудник 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.

- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Таким образом, предлагается следующая последовательность действий ответственных лиц за противодействие коррупции в учреждениях.

1 этап- анализ деятельности учреждения.

На данном этапе выделяются потенциальные риски коррупционных нарушений. Рекомендуем проводить такой анализ регулярно, не реже 1 раза в три года, а также при обновлении организационной структуры, создании новых структурных подразделений, перераспределении функциональных обязанностей и т.д.

2 этап – утвердить локальные нормативные акты, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции

3 этап – информирование о реализуемых антикоррупционных мероприятиях

Внутреннее информирование ориентировано на работников организации. Ознакомьте сотрудников с их обязанностями и ответственностью в области коррупционных правонарушений, порядком работы по предупреждению, выявлению и борьбе с коррупцией, а также внутренними локальными актами.

Это может быть разово или периодически. Разово – при приеме на работу, переводе на другую должность, принятии нового локального акта, изменении действующего и т.д. Периодически возможно в рамках проводимых учреждением обучающих мероприятий. Специфика деятельности каждой организации диктует и свои особенности.

Проблему коррупции не следует преувеличивать, но также и не стоит ее недооценивать и считать несущественной.

Помните, что руководитель учреждения несет ответственность за неудовлетворительные результаты профилактической работы.

По решению учредителя к руководителю могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения. Руководитель также несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению.

Экономический и репутационный вред проявления коррупции очевиден, а потому следует сосредоточиться именно на профилактике, чтобы не допустить коррупционное злоупотребления в коллективе организации. Работа по противодействию коррупции должна быть системной и регулярной. В силу латентности коррупционных преступлений большое значение следует придавать индивидуальной профилактике.

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 273-ФЗ. 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 РФ.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.