ИНФОРМАЦИОННАЯ ПАМЯТКА

ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ СТАТЬИ 13.3 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ»

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

 (предприятий, учреждений), В СВЕТЕ ПОСЛЕДНИХ ИЗМЕНЕНИЙ

АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

МЕТОДИЧЕСКИЙ ДОКУМЕНТ

«РЕАЛИЗАЦИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ»

Федеральный закон № 273 «О противодействии коррупции» дополнен статьей 13.3 (положение вступило в силу 1 января 2013 года), которая обязывает организации разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Согласно данной статье, меры по предупреждению коррупции могут включать:

1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;

3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

До включения статьи 13.3 в Федеральный закон № 273 «О противодействии коррупции» необходимость наличия системы мер по предупреждению коррупции вытекала из статьи 2.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, которой установлено, что административным правонарушением признается только виновное действие или бездействие и что юридическое лицо признается виновным в случае непринятия всех зависящих от него мер по соблюдению положений Кодекса. Таким образом, юридическое лицо, привлекаемое к административной ответственности за коррупционные правонарушения по статье 19.8 Кодекса (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), могло ссылаться на свои фактические действия по предупреждению коррупции в подтверждение принятия мер по соблюдению положений данной статьи. Вместе с тем Кодексом не была установлена позитивная обязанность по принятию таких мер.

С включением статьи 13.3 в Федеральный закон № 273 «О противодействии коррупции» ситуация поменялась, и теперь на организации возложена обязанность по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции, которые соответствуют требованиям данной статьи. Таким образом, отсутствие в организации системы указанных мер будет свидетельствовать о несоблюдении данной организацией российского антикоррупционного законодательства.

Весной 2013 года, руководители муниципальных учреждений впервые представили сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера на себя и членов своей семьи. Представленные сведения были проверены прокуратурой, по результатам проверки, несмотря на проведенные обучения и семинары, был указан ряд замечаний.

Учитывая вышеизложенное, каждому муниципальному учреждению и предприятию необходимо в срочном порядке необходимо обеспечить наличие:

- подразделений или лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений. Как правило, в качестве таковых определяется работник по кадрам либо работник юридической службы;

- процедур взаимодействия с правоохранительными органами в случае выявления серьезных нарушений;

- кодекса этики и служебного поведения работников, в том числе связанного с урегулированием конфликта интересов, и иные стандарты и процедуры, направленные на добросовестную работу предприятия (учреждения). Кодекс должен содержать в себе не только определенные нормы морально-этического свойства, а также определить для работников исчерпывающий перечень возможных для них конфликтных ситуаций в связи с трудовой деятельностью в организации, механизм и процедуры урегулирования данного конфликта, и алгоритм действий сотрудников в определенных ситуациях, например обязанность и, как следствие, порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения его к свершению коррупционных правонарушений. Это может быть и обязанность уведомления работодателя о ставших ему известными случаях составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, злоупотребления должностными полномочиями. Соответственно должен быть прописан и алгоритм действий руководителя по пресечению данных фактов с принятием дальнейших мер, направленных на устранение причин и условий, способствовавших возникновению противоправной ситуации.

 Для регистрации соответствующих уведомлений завести специальный журнал, при необходимости осуществить взаимодействие с правоохранительными органами. Можно утвердить и перечень сведений, которые должны содержаться в таких уведомлениях.

Конфликтные ситуации могут быть и при оказании работником соответствующих услуг, получатель которых может состоять с ним в родственных либо дружественных отношениях. Конфликтные ситуации могут возникнуть и в связи с оказанием услуг организации, где работник является учредителем или акционером, или сам является потребителем оказываемой услуги в качестве, например, индивидуального предпринимателя. Следовательно, необходимо утвердить процедуру и порядок привлечения к ответственности лиц, не принявших меры по урегулированию конфликтных ситуаций. Данный документ рекомендуется ознакомить со всеми работниками под роспись, а основные положения закрепить в их трудовых договорах и должностных инструкциях.

Механизм по урегулированию конфликтных ситуаций может быть установлен по аналогии с органами государственной и муниципальной власти, путем образования соответствующих комиссий по этике, соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Необходимым условием является утверждение состава и положения о такой комиссии, секретарем комиссии может быть лицо (подразделение), определенное в качестве ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений. Требования к составу комиссий, образуемых в государственных и муниципальных органах, урегулирован законодательно (Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 (ред. от 02.04.2013) "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов".

Муниципальным предприятиям (учреждениям) необходимо разработать и утвердить систему выявления и блокировки сделок с заинтересованностью, заключаемых без согласования их с собственником имущества, это касается и крупных сделок (ст. 22, 23 ФЗ от 14.11.2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

Кроме того, рекомендуется руководителям муниципальных предприятий (учреждений) помнить об имеющихся запретов в связи с замещением руководящей должности, в силу п. 2 ст. 21 вышеуказанного закона, это: запрет быть учредителем юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках.

Особое внимание необходимо уделить вопросу о принятии на работу бывших государственных и муниципальных служащих. Речь идет об исполнении новым работодателем бывшего государственного (муниципального) служащего требований ст. 12 ФЗ «О противодействии коррупции», а именно: о необходимости в течение 10 дней сообщать о приеме на работу бывшего государственного (муниципального) служащего по последнему месту его службы. Форма уведомления утверждена постановлением Правительства Российской Федерации № 700 от 08.09.2010 года. Неисполнение такого требования является правонарушением, в связи с чем штрафы на организацию могут составить от 100 до 500 тыс. рублей.

В этой связи каждой организации целесообразно разработать и утвердить положение о порядке приема на работу в организацию, где необходимо регламентировать соответствующие процедуры, прописав в том числе перечни документов, представляемых соискателем при поступлении на работу.

Заблаговременное принятие требуемых законом мер позволит организациям подготовиться к проверкам и не допустить «авральной» разработки документов и процедур после получения предписания надзорного органа.

**ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПИСЬМО**

**«О МЕРАХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ СТАТЬИ 13.3 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ»**

Уважаемые руководители!

Управление кадровой политики и муниципальной службы представляет для сведения и использования в работе информационно-методическое письмо «О мерах по реализации отдельных положений статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции».

Прошу вас довести данное письмо до руководителей предприятий и учреждений.

Федеральным законом от 03.12.2012 № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам», вступившим в силу с 01.01.2013, Федеральный закон «О противодействии коррупции» дополнен статьей 13.3. Данной статьей на организации возлагается обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Следует отметить, что указанная обязанность возлагается на любые организации независимо от формы собственности и организационно-правовой формы. Как следствие, разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции должны все муниципальные учреждения и муниципальные унитарные предприятия (далее - МУ, МУП), подведомственные органам местного самоуправления.

При этом меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;

3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

В целях реализации организациями статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» и оптимизации деятельности по противодействию коррупции рекомендуется следующее:

1. Руководителям отраслевых (структурных) подразделений, координирующим и контролирующим деятельность подведомственных МУ и МУП, с учетом специфики их деятельности и мнения руководителей организаций принять решения о необходимости разработки и утверждения в МУ (МУП) ежегодных планов работы по противодействию коррупции.

2. Организовать определение в МУ и МУП должностного лица (должностных лиц) или структурного подразделения (в организациях с большой численностью работников), ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений. На указанных должностных лиц (структурные подразделения), исходя из соответствующих положений законодательства, целесообразно возложить следующие функции:

-обеспечение соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка;

-оказание работникам консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике кодекса этики и служебного поведения работников МУ (МУП);

-принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;

-рассмотрение обращений граждан и организаций, содержащих сведения о коррупции, поступивших непосредственно в МУ (МУП) и направленных для рассмотрения из правоохранительных органов;

-подготовка документов и материалов для привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

-организация правового просвещения и антикоррупционного образования работников;

-мониторинг коррупционных проявлений в деятельности МУ (МУП);

-подготовка проектов локальных нормативных актов и иных правовых актов организации о противодействии коррупции;

-подготовка планов противодействия коррупции (в случае, если такой план разрабатывается в организации) и отчетных документов о реализации антикоррупционной политики в МУ (МУП);

-взаимодействие с правоохранительными органами (по мере необходимости);

-предоставление в соответствии с действующим законодательством информации о деятельности МУ (МУП), в том числе в сфере реализации антикоррупционной политики (при отсутствии в организации работника, ответственного за распространение информации о ее деятельности).

Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, назначается приказом МУ (МУП) из числа работников, отвечающих за ведение кадровой работы (работу с персоналом) в организации. В случае, если назначается несколько должностных лиц, приказом определяются конкретные функции каждого из них. При назначении ответственного структурного подразделения ответственность за выполнение возложенных на него функций несет руководитель данного подразделения.

Кроме того, в подведомственных организациях возможно назначение заместителя (одного из заместителей) руководителя в качестве должностного лица, отвечающего за координацию работы по реализации антикоррупционной политики в МУ (МУП).

3. Организовать принятие подведомственными МУ и МУП кодексов этики и служебного поведения работников организаций.

При разработке и утверждении кодексов целесообразно руководствоваться:

- статьей 21 и другими положениями Трудового кодекса Российской Федерации;

- кодексами профессиональной этики в соответствующей сфере деятельности (при их наличии);

-иными документами, в том числе рекомендательного характера, определяющими этические нормы поведения работников.

Кодекс этики и служебного поведения работников МУ (МУП) утверждается локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, как приложение к правилам внутреннего трудового распорядка.

Кодекс доводится до всех работников организации.

4. Оказывать содействие подведомственным МУ и МУП в предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организациях представляется целесообразным организовывать и проводить с учетом положений статей 10 и 11 Федерального закона «О противодействии коррупции».

При этом под конфликтом интересов, исходя из аналогии закона, возможно понимать ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Соответственно, личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, является возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Работникам следует рекомендовать принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Также работникам необходимо предложить уведомлять своего непосредственного начальника (руководителя) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Руководитель организации, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

При этом предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов. Конфликт интересов также может быть разрешен другими способами, не противоречащими действующему законодательству.

Указанные положения носят исключительно рекомендательный характер, поэтому работник либо руководитель МУ (МУП) не могут быть привлечены к юридической ответственности за непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5. Организовать в рамках своих полномочий разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение надлежащей работы подведомственных организаций.

В случае, если в предоставлении муниципальных услуг (функций) участвуют подведомственные организации, либо услуга (функция) предоставляется (исполняется) непосредственно муниципальной организацией, следует принять меры по завершению разработки и утверждения соответствующих административных регламентов. Если административные регламенты утверждены, целесообразно организовать постоянный контроль за их внедрением в подведомственных организациях, соблюдением и исполнением ответственными должностными лицами положений административных регламентов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих требования к предоставлению муниципальной услуги (исполнению функции), а также полнотой и качеством предоставления муниципальной услуги (исполнения функции).