

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СТАНЦИЯ ЮНЫХ ТЕХНИКОВ»

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУДО «СЮТ»  
\_\_\_\_\_ Д.А. Егорова  
Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_



**ПАМЯТКА**  
**по организации работы по**  
**профилактике коррупционных**  
**правонарушений**  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»

Настоящая памятка подготовлена в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ) в целях мероприятий по профилактике коррупционных и иных правонарушений, по правовому и антикоррупционному просвещению работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» (далее - Учреждение, МБУДО «СЮТ»).

### **1. Нормативные правовые акты в сфере противодействия коррупции.**

1. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН на 51-ом пленарном заседании 31.10.2003; ратифицирована Федеральным законом от 08.03.2006 № 40-ФЗ);

2. Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию (заключена в г. Страсбурге 27.01.1999; ратифицирована Федеральным законом от 25.07.2006 № 125-ФЗ);

3. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

4. Указ Президента Российской Федерации от 08.07.2013 № 613 «Вопросы противодействия коррупции» (вместе с «Порядком размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера отдельных категорий лиц и членов их семей на официальных сайтах федеральных государственных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и организаций и предоставлении этих сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования»);

5. Указ Президента Российской Федерации от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации»;

6. Указ Президента Российской Федерации от 16.08.2021 № 478 «О национальном Плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы».

### **2. Термины и определения.**

**Антикоррупционная политика** - утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности организации;

**Аффилированные лица** - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность организации;

**Должностные лица** - лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно распорядительные, административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях,

государственных корпорациях, принадлежит государственных компаниях, государственных и муниципальных унитарных предприятиях, акционерных обществах, контрольный пакет акций которых Российской Федерации, субъектам Российской Федерации или муниципальным образованиям, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях Российской Федерации и органах;

**Взятка** - получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство;

**Коммерческий подкуп** - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконные оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию);

**Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

**Коррупционные правонарушения** - деяния, связанные с несоблюдением гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции федеральным законодательством, за которые предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

**Контрагент** - физическое или юридическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

**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 им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

**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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

**Предупреждение коррупции** – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений;

**Противодействие коррупции** - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции), по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией), по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

**Учреждение** - унитарная некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера.

### **3.Антикоррупционная политика.**

**Антикоррупционная политика** - это комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

**Целью антикоррупционной политики** является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

**Задачами антикоррупционной политики** являются:

информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в Учреждении;

методическое обеспечение разработки и реализации на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении;

определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;

закрепление ответственности работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

В антикоррупционной политике могут быть отражены:

цели и задачи антикоррупционной политики; используемые понятия и определения;

область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие; обязанности руководителей и работников, связанные с предупреждением коррупции;

ответственность работников за несоблюдение положений антикоррупционной политики;

порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации;

используемые в организации антикоррупционные инструменты. Антикоррупционную политику и другие документы Учреждения, регулирующие вопросы профилактики и предупреждения коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных правовых актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками Учреждения. Антикоррупционная политика доводится до сведения работников Учреждения и размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в разделе «Противодействие коррупции».

Содержание антикоррупционной политики Учреждения определяется спецификой его деятельности.

Деятельность по предупреждению коррупции в организации должна носить системный и последовательный характер. Содержание антикоррупционной политики Учреждения определяется особенностями его деятельности. Так, например, в образовательной организации возникает круг вопросов, которые попадают в правовое поле противодействия коррупции (набор в образовательную организацию, дополнительные платные образовательные услуги, закупки товаров, работ и услуг, работа с внебюджетными фондами и благотворительными (спонсорскими) взносами и т.д.).

Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники Учреждения, состоящие с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех работников Учреждения или специальными, устанавливаемыми для отдельных категорий работников.

Специальные обязанности могут устанавливаться для руководства Учреждения, лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений, работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками, лиц, осуществляющий внутренний контроль и т.д.

#### **4. Основные принципы работы по предупреждению коррупции в Учреждении.**

При создании системы мер противодействия коррупции Учреждению рекомендуется основываться на следующих принципах.

**4.1 Принцип соответствия антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам права.** Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, международным Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, договорам, заключенным Российской Федерацией, законодательству Российской Федерации, и нормативно правовым актам управления образования о противодействии коррупции, а также иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

**4.2. Принцип личного примера руководства.** Ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

**4.3. Принцип вовлеченности работников.** Информированность работников Учреждения о положениях законодательства о противодействии коррупции и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур (работники Учреждения должны быть ознакомлены под роспись со всеми нормативными актами по противодействию коррупции).

**4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных мероприятий риску коррупции.** Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждении коррупционных рисков.

**4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.** В Учреждении применяются такие антикоррупционные мероприятия, которые обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

**4.6. Принцип ответственности и неотвратимости взыскания.** Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководителя Учреждения за реализацию антикоррупционной политики.

**4.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.** Учреждением регулярно осуществляется мониторинг эффективности

внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

### **5. Меры по предупреждению коррупции.**

Статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ закреплена общая для всех организаций, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

В части 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ перечислены меры, которые организациям следует вводить в целях противодействия коррупции:

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

- сотрудничество организации с правоохранительными органами; разработка 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.

Данный перечень носит примерный характер и не ограничивает Учреждение в разработке и принятии также иных мер по предупреждению коррупции.

Перечень вводимых мер определяется Учреждением самостоятельно, исходя из специфики его деятельности и реализуемых функций, оценки соответствующих коррупционных рисков. Главное требование - указанные меры не должны противоречить законодательству и налагать на работников организации и иных лиц обязанности, не предусмотренные нормативными правовыми актами.

С целью формирования единого подхода к обеспечению работы по предупреждению и противодействию коррупции в организациях Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд РФ) 8 ноября 2013 года были подготовлены Методические рекомендации по разработке по предупреждению и противодействию коррупции.

#### **5.1. Определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.**

Руководитель Учреждения является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Учреждении.

В рамках антикоррупционной политики, проводимой Учреждением, руководитель Учреждения, исходя из установленных задач, специфики деятельности Учреждения, штатной численности, организационной структуры назначает лицо или несколько лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений в пределах их полномочий.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений могут быть определены:

в трудовых договорах и должностных инструкциях;

в положении о подразделении, ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

В число обязанностей структурного подразделения или должностного лица, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений может быть включено:

разработка в рамках своей компетенции и представление руководителю Учреждения на утверждение проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

организация проведения оценки коррупционных рисков;

прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;

организация мероприятий, в том числе обучающих, по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников Учреждения;

подготовка планов работы по противодействию коррупции и отчетных документов о реализации антикоррупционной политики в Учреждении;

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

проведение оценки результатов антикоррупционной соответствующих отчетных материалов руководству учреждения;

работы и подготовка рассмотрение обращений граждан и организаций, содержащих сведения о коррупционных правонарушениях; участие в организации антикоррупционной пропаганды.

**5.2. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения, включает:**

**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;

осуществление деятельности Учреждения исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества работ, услуг, недопущения конфликта интересов;

определение единых 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.

**Установление процедур информирования работниками Учреждения работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.**

Рекомендуется закрепить в трудовых договорах обязанность работников Учреждения уведомлять работодателя обо всех случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений. Процедура уведомления о склонении работника Учреждения к совершению коррупционного правонарушения, его форма и порядок рассмотрения таких уведомлений утверждается локальным актом Учреждения;

введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников Учреждения рекомендуется 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.

**Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартной антикоррупционной оговорки.**

Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами. Например, в целях недопущения получения одной из сторон неправомерных преимуществ в связи с исполнением договора рекомендуется вводить в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартную антикоррупционную оговорку. В случае выявления подобного коррупционного нарушения пострадавшая сторона вправе в одностороннем порядке отказаться от исполнения договора и потребовать возмещения в полном объеме всех причиненных ей убытков.

**Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.**

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

Возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

представить деятельность Учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы;

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

для каждого элемента, 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. На основании проведенного анализа подготовить карту коррупционных рисков Учреждения - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений. Карта коррупционных рисков Учреждения утверждается руководителем ОУ и подлежит актуализации при наличии к тому оснований.

**Формирование перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском.** В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования.

### **5.3. Принятие Кодекса этики и служебного поведения работников (далее - Кодекс).**

Кодекс представляет собой обобщение этических норм и устанавливает единые правила служебного поведения работников Учреждения. 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, в частности о том, что работникам:

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;

следует избегать обсуждения с гражданами, чья выгода зависит от решений и действий работников, тем, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки: низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;

желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;

отсутствие у родственников работы;

необходимость поступления детей в образовательные учреждения и т.д.;

не желательно также употреблять слова и выражения, которые могут быть восприняты как просьба о даче взятки. К числу таких выражений относятся,

например: «вопрос решить трудно, но можно», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «ну что делать будем?» и т.д.

Кодекс может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности учреждения. Например, при установлении запрета на работу в Учреждении родственников на условии их прямой подчиненности друг другу может быть дано точное определение понятия «родственники», то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета.

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.

#### **5.4. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности организации и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции.

**В соответствии с пунктом 71 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)** трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Понятие «конфликт интересов» раскрывается в статье 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Под конфликтом интересов понимается 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).

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

Обязанность работника: принять меры по недопущению возникновения конфликта интересов; уведомить работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно; принять меры.

Обязанность работодателя, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов: принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

При определении наличия или отсутствия конфликта интересов учитывать одновременное наличие следующих обстоятельств:

наличие личной заинтересованности;

фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;

наличие 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.

**Предупреждение конфликта интересов предусматривает:**

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);

внедрение проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов.

**Выявление конфликта интересов может включать:**

декларирование работником наличия у него определенных (личных) интересов. Целесообразно определить распространение декларирования на определенный круг лиц, в перечень которых, прежде всего, должны быть включены работники, чьи должности связаны с повышенными коррупционными рисками;

самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов подразделением (работниками), ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных.

**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.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Минтруд РФ рекомендует принять положение о конфликте интересов, учитывая при этом, что определение понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.

Так, в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» под конфликтом интересов между участником закупки и заказчиком понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным 10 директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц – участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц.

Под выгодоприобретателями понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества.

При определении порядка организации работы, направленной на выявление личной заинтересованности работников при осуществлении закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов, рекомендуется использовать Методические рекомендации по проведению в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах и иных организациях, осуществляющих закупки в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О

закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» работы, направленной на выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих, работников при осуществлении таких закупок, которая может привести к конфликту интересов, подготовленные Минтрудом РФ и размещенные на официальном сайте Минтруда РФ (<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/19>). Указанные Методические рекомендации целесообразно рассматривать в системной взаимосвязи с Методическими рекомендациями по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных (Письма Минтруда России от 30.09.2020 № 18-2/10/П-9716).

Кроме того, в соответствии со статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ) под конфликтом интересов педагогического работника понимается ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится, в частности, запрет на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся той организации, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов (часть 2 статьи 48 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Статья 45 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ предусматривает необходимость создания в образовательных учреждениях Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Комиссия). Данная комиссия создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование. При этом одним из вопросов, который должен передаваться на ее рассмотрение, является вопрос о возникновении конфликта интересов педагогического работника.

Комиссия создается в Учреждении, осуществляющим образовательную деятельность. Порядок создания, организации работы, принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным актом (часть 6 статьи 45 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Решения Комиссии являются обязательными для всех участников образовательных отношений в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и подлежат исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением. Однако они могут быть обжалованы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **6. Комиссия по противодействию коррупции в Учреждении.**

Комиссия по противодействию коррупции в Учреждении является постоянно действующим совещательным органом, образованным для координации деятельности структурных подразделений Учреждения и его должностных лиц (работников), иных субъектов системы противодействия коррупции по реализации антикоррупционной политики в Учреждении.

Положение о Комиссии по противодействию коррупции и ее состав утверждается правовым актом Учреждения. В состав Комиссии по противодействию коррупции должен входить представитель управления образования.

Комиссия по противодействию коррупции Учреждения организует свою деятельность на основе положения о Комиссии по противодействию коррупции, разрабатываемого с учетом Типового положения о комиссии по противодействию коррупции, подведомственном исполнительному органу муниципального округа.

## **7. Прием на работу бывшего государственного служащего.**

Учреждения должны учитывать положения статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении трудового или гражданско-правового договора.

Согласно части 4 статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, статье 64.1 ТК РФ работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора о выполнении работ (оказании услуг) с бывшим служащим обязан в течение 10 дней сообщить об этом представителю нанимателя служащего по последнему месту его службы.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 г № 29 утверждены Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Обязанность сообщать о приеме на работу бывшего служащего распространяется на все организации независимо от их организационно-правовой формы. В этой связи новому работодателю необходимо:

выяснить у бывшего служащего, включена ли ранее замещаемая им должность в перечень, установленный соответствующим правовым актом. Факт включения должности в список - основной критерий для сообщения предыдущему работодателю о приеме на работу его бывшего служащего;

обратить внимание на дату увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы и определить, истек ли двухлетний период после увольнения. Если прошло менее двух лет (включительно), уведомлять государственный (муниципальный) орган о приеме на работу его бывшего служащего нужно, а если более двух лет – нет;

направить сообщение представителю нанимателя гражданина по последнему месту его службы и получить подтверждение о направлении такого сообщения.

**В сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения:**

фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина;

число, месяц, год и место рождения гражданина;

должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности, предусмотренных статьей 66.1 ТК РФ, за период прохождения государственной или муниципальной службы);

наименование организации (полное, а также сокращенное (при наличии));

дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;

дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия);

наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при наличии);

должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

В случае если с гражданином заключен гражданско-правовой договор, то указываются следующие данные:

дата и номер гражданско-правового договора;

срок гражданско-правового договора (сроки начала и окончания выполнения работ (оказания услуг);

предмет гражданско-правового договора (с кратким описанием работы (услуги) и ее результата);

стоимость работ (услуг) по гражданско-правовому договору.

Несоблюдение работодателем (заказчиком работ, услуг) обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона 25.12.2008 № 273-ФЗ, в отношении бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего должность, включенную в перечни, утвержденные нормативными правовыми актами Российской Федерации, образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ), независимо от того, входили ли в должностные обязанности государственного или муниципального служащего функции государственного, муниципального (административного) управления организацией, заключившей с ним трудовой договор и (или) гражданско-правовой договор (договоры), стоимость выполнения работ (оказание услуг) по которому (которым) в течение месяца превышает сто тысяч рублей.



Вопросы привлечения к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 КоАП РФ, разъяснены в:

Обзоре судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации от 30.11.2016);

Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.11.2017 № 46 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судьями дел о привлечении к административной ответственности по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

## **8. Ответственность за несоблюдение ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции.**

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, предусматривающей, что 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.

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, в соответствии с которой в случае, 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. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

### **8.1. Уголовная ответственность за преступления коррупционной направленности.**

Нормативным правовым актом, устанавливающим уголовную ответственность, является Уголовный кодекс Российской Федерации (далее – УК РФ).

К преступлениям коррупционной направленности относятся противоправные деяния, имеющие следующие признаки:

наличие надлежащих субъектов уголовно наказуемого деяния, к которым относятся должностные лица, указанные в примечаниях к статье 285 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ), лица, выполняющие управленческие функции в коммерческой или иной организации, действующие

от имени юридического лица, а также в некоммерческой организации, не являющейся государственным органом, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением, указанные в примечаниях к статье 201 УК РФ;

связь деяния со служебным положением субъекта, отступлением от его прямых прав и обязанностей;

обязательное наличие у субъекта корыстного мотива (деяние связано с получением им имущественных прав и выгод для себя или для третьих лиц);

совершение преступления только с прямым умыслом.

Исключением являются преступления, хотя и не отвечающие указанным требованиям, но относящиеся к коррупционным в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией международно-правовыми актами и национальным законодательством, а также связанные с подготовкой условий для получения должностным лицом, государственным служащим и муниципальным служащим, а также лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуги имущественного характера, иных имущественных прав либо незаконного представления такой выгоды.

Перечень преступлений коррупционной направленности определен Указанием Генпрокуратуры России № 487/11 и МВД России № 1 от 12.07.2019 «О введении в действие перечней статей Уголовного кодекса Российской Федерации, используемых при формировании статистической отчетности» (в частности: статья 160 – присвоение или растрата; статья 200.4 – злоупотребление в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд; статья 201 – злоупотребление полномочиями; статья 14 204 – коммерческий подкуп; статья 285 – злоупотребление должностными полномочиями; статья 285.1 – нецелевое расходование бюджетных средств; 286-превышение должностных полномочий; статья 290 – получение взятки; статья 291 - дача взятки; статья 291.1 - посредничество во взяточничестве; статья 291.2 – мелкое взяточничество; статья 292 – служебный подлог, 304 –провокация взятки, коммерческого подкупа либо подкупа в сфере закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд).

За преступления коррупционной направленности УК РФ предусмотрены следующие виды наказаний:

штраф;

лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

обязательные работы;

исправительные работы;

принудительные работы;

арест на определенный срок;

ограничение свободы;

лишение свободы на определенный срок.

## **8.2. Административная ответственность за коррупционные правонарушения.**

Нормативным правовым актом, устанавливающим административную ответственность, является КоАП РФ.

КоАП РФ содержит более 20 составов административных правонарушений коррупционного характера, среди которых можно выделить такие, как: статья 5.16 - подкуп избирателей, участников референдума либо осуществление в период избирательной кампании, кампании референдума благотворительной деятельности с нарушением законодательства о выборах и референдумах; статья 5.17 - непредоставление или неопубликование отчета, сведений о поступлении и расходовании средств, выделенных на подготовку и проведение выборов, референдума, статья 5.20 - незаконное финансирование избирательной кампании, кампании референдума, оказание запрещенной законом материальной поддержки, связанные с проведением выборов, референдума, выполнение работ, оказание услуг, реализация товаров бесплатно или по необоснованно заниженным (завышенным) расценкам; статья 5.45 - использование преимуществ должностного или служебного положения в период избирательной кампании, кампании референдума; статья 5.47 - сбор подписей избирателей, участников референдума в запрещенных местах, а также сбор подписей лицами, которым участие в этом запрещено федеральным законом; статья 5.50 - нарушение правил перечисления средств, внесенных в избирательный фонд, фонд референдума; статья 7.27 - мелкое хищение (в случае совершения соответствующего действия путем присвоения или растраты); статья 7.30 - нарушение порядка размещения заказа на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд заказчиков; статья 14.9 - ограничение конкуренции органами власти, органами местного самоуправления; статья 15.21 - использование служебной информации на рынке ценных бумаг; статья 19.28 - незаконное вознаграждение от имени юридического лица; статья 19.29 - незаконное привлечение к трудовой деятельности государственного служащего (бывшего государственного служащего); (а также статьи 5.45 - 5.46, 5.48, 5.52, 7.29, 7.31, 7.31.1, части 1,4 статьи 14.35, статья 15.14 и др.).

За совершение административные правонарушения коррупционной направленности могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

- административный штраф;
- административный арест;
- дисквалификация на определенный срок.

## **8.3. Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонарушения.**

Нормативным правовым актом, устанавливающим гражданско-правовую ответственность, является Гражданский кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ).

Если совершенным коррупционным правонарушением (уголовного, административного, дисциплинарного характера) причиняется имущественный

ущерб, то возникают деликатные обязательства (обязательства вследствие причинения вреда).

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на возмещение государством компенсации морального вреда, причиненного незаконными действиями органов государственной власти или их должностных лиц (статья 53).

К числу коррупционных правонарушений, за которые возможно наступление гражданско-правовой ответственности, относятся:

причинение вреда гражданину или юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов;

причинение вреда гражданину или юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) должностных лиц государственных органов;

причинение вреда гражданину или юридическому лицу в результате издания не соответствующего закону или иному правовому акту акта государственного органа.

В силу пункта 1 статьи 1068 ГК РФ юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Общие правила возмещения причиненного вреда установлены в статье 1069 ГК РФ вред, причиненный гражданину или юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления либо должностных лиц этих органов, в том числе в результате издания не соответствующего закону или иному правовому акту акта государственного органа или органа местного самоуправления, подлежит возмещению.

Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование в случае возмещения ими вреда по основаниям, предусмотренным статьей 1069 ГК РФ, а также на основании решений Европейского Суда по правам человека имеют право обратного требования (регресса) к лицу, в связи с незаконными действиями (бездействием) которого произведено указанное возмещение (часть 3.1 статьи 1081 ГК РФ).

Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонарушения также может наступить при оспаривании сделок по основаниям статей 168, 169 ГК РФ (сделки, не соответствующие закону или иным правовым актам, сделки, совершенные с целью, противной основам правопорядка и нравственности) с применением последствий недействительности сделок в виде реституции.

#### **8.4. Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения.**

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работников Учреждения к дисциплинарной ответственности за совершение ими коррупционных правонарушений, но ТК РФ содержит нормы о привлечении работников к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. К работнику могут

применяться только меры, прямо указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации в соответствии с установленным порядком.

В соответствии с частью первой статьи 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ, согласно которому трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных данным Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Так часть 4 статьи 275 ТК РФ обязывает руководителей государственных учреждений ежегодно представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

В случае непредставления либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководитель государственного учреждения подлежит освобождению от замещаемой должности в связи с утратой доверия, или на него могут быть наложены иные дисциплинарные взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации.