



Исполнение муниципальными организациями
Ленинградской области обязанностей в сфере
противодействия коррупции, предусмотренных
ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции»

Лаврушина Алина Витальевна

Главный специалист отдела по работе с муниципальными образованиями управления профилактики коррупционных и иных правонарушений Администрации Губернатора и Правительства Ленинградской области

•



Перечень мер, предусмотренных ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»



Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.



Методические материалы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации



<https://mintrud.gov.ru>

- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции;
- Меры по предупреждению коррупции в организациях;
- Памятка «Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование».



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

- Создание отдельного структурного подразделения организации или разработка приказа о назначении ответственного работника;
- Определение их функций, задач и полномочий;
- Определение обязанностей, например:
 - разработка локальных нормативных актов;
 - проведение контрольных мероприятий;
 - организация проведения оценки коррупционных рисков;
 - организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
 - проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству организации и др.





2. Сотрудничество организации с правоохранительными органами

Варианты организации взаимодействия:

- организация семинаров, круглых столов по вопросам противодействия коррупции с приглашением представителей правоохранительных органов;
- обращение в правоохранительные органы за разъяснениями и консультациями по вопросам, связанным с организацией работы по противодействию коррупции;
- направление информации о фактах обращения к сотрудникам организации с целью склонения к совершению коррупционных правонарушений, а также о совершении сотрудниками коррупционных правонарушений.



3. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации



Антикоррупционная политика организации

представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной организации.



3. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации

Содержание антикоррупционной политики организации:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- основные принципы антикоррупционной деятельности организации;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
- определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);
- ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.





4. Принятие кодекса этики и служебного поведения

Содержание кодекса этики и служебного поведения организации:

- положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников;
- свод правил, регулирующих порядок взаимодействия сотрудников между собой и с другими субъектами;
- общие принципы и ценности организации;
- разделы, направленные на обеспечение соблюдения сотрудниками установленных запретов, норм административного и уголовного законодательства, недопущение совершения правонарушений.





5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

Содержание Положения о конфликте интересов :

- цели и задачи;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.





6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов

Соответствующие положения должны быть предусмотрены локальными нормативными актами (например, правилами внутреннего трудового распорядка (обязанности работника), кодексом этики и служебного поведения, положением об антикоррупционной политике), а также включаться в должностные инструкции и трудовые договоры сотрудников.





7. Иные меры по профилактике коррупционных правонарушений:

- Разработка порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- Разработка регламента обмена деловыми подарками;
- Разработка плана мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений;
- Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции, в трудовых договорах;
- Обучение на курсах повышения квалификации.





Мониторинг мер, принятых в муниципальных организациях Ленинградской области

В ходе мониторинга анализировались следующие меры:

- наличие работника, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации;
- наличие локальных правовых актов;
- наличие антикоррупционных положений в трудовых договорах с руководителями и работниками организации.





Результаты мониторинга мер, принятых в муниципальных организациях Ленинградской области



Наиболее востребованные меры:

- наличие работника, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений (**назначен в 95% организаций**);
- разработана и утверждена антикоррупционная политика (**в 87,9% организаций**);
- принят кодекс этики и служебного поведения работников организации (**в 91,2% организаций**);
- разработано положение о конфликте интересов (**в 80% организаций**);
- в 69,4 % организаций приняты иные меры.



Результаты мониторинга мер, принятых в муниципальных организациях Ленинградской области



Иные меры, принятые в организациях Ленинградской области:

- планы противодействия коррупции на заданный период,
- положения об оценке коррупционных рисков деятельности организации,
- карта коррупционных рисков организации,
- приказы о комиссии по противодействию коррупции в организации,
- антикоррупционный стандарт в сфере осуществления закупочной деятельности в организации,
- порядок сотрудничества организации с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.



Результаты мониторинга мер, принятых в муниципальных организациях Ленинградской области



Наименее востребованные меры:

- разработан порядок уведомления работодателя руководителем организации о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов **(в 73% организаций)**;
- разработано положение «Подарки и знаки делового гостеприимства» **(в 76% организаций)**;
- разработаны форма Декларации конфликта интересов **(в 56% организаций)** и порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов **(в 54% организаций)**.



Спасибо за внимание!
