

Что нужно знать о коррупции

Памятка для работников ДОУ по вопросам противодействия коррупции.

Нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции:

- [Федеральный закон РФ от 25.11.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»](#)
- [Федеральный закон РФ от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»](#)
- [Федеральный закон РФ от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»](#)
- [Указ Президента РФ от 01.04.2016 № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы»](#)

Основные понятия, используемые в памятке

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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

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:

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Конфликт интересов — это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя (работника) муниципального учреждения (предприятия) (далее – Организация) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение 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) руководителем (работником) Организации 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 руководитель (работник) Организации и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

Взятка — получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации 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 служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Незаконное вознаграждение — статья 19.28 КоАП РФ под незаконным вознаграждением от имени юридического лица понимаются незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением.

МЕРЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ КОРРУПЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлено: «Организации **обязаны** разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции».

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

Организации рекомендуется определить 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 должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть четко определены. Они могут быть установлены в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников.

Рекомендуется обеспечить непосредственную подчиненность таких должностных лиц руководству муниципального учреждения, унитарного предприятия, акционерного общества (далее – организация), а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации.

В число обязанностей должностного лица, например, может включаться:

- разработка и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов, 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 в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- прием и организация рассмотрения сообщений 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 организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству учреждения.

2. Принятие кодекса этики и служебного поведения работников.

Кодекс представляет собой обобщение этических норм и устанавливает единые правила служебного поведения работников организаций. 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 организации в целом.

Работникам организаций 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.

Кодекс этики и служебного поведения может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности организации. Например, при установлении запрета на работу в организации 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.

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

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

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

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

г) введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартной антикоррупционной оговорки.

д) введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.

е) проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

ж) ротацию работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском.

4. 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 хрупкого равновесия, 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 (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) организации 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.

Действие положения следует распространить на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности. Следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. Организации рекомендуется разработать перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику ее деятельности.

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. Если конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника 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.

В обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, могут входить следующие:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.

Ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов

Сотрудник организации

наличие функций:

- | | |
|---|--|
| — осуществление контрольных функций; | — принятие кадровых решений; |
| — принятие решений финансового характера; | — принятие решений финансового характера; |
| — заключение различного рода договоров; | — осуществление контрольных функций и т.д. |
| — предоставление услуг; | |
| — выдача разрешительных документов и т.д. | |

в отношении организаций, с которыми родственник сотрудника учреждения (предприятия) связывает:

- трудовой (гражданско-правовой) договор;
- наличие ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций;
- наличие имущественных обязательств;
- оказание платных услуг

в отношении организаций, с которыми сотрудника учреждения (предприятия) связывает:

- выполнение иной оплачиваемой работы;
- наличие ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций;
- наличие имущественных обязательств

в отношении родственников, работающих в той же организации

Вероятно наличие личной заинтересованности (*возможности получения при исполнении должностных(трудовых) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг нематериального характера для себя или третьих лиц*), которая может привести к возникновению конфликта интересов

Урегулирование ситуации возможного возникновения конфликта интересов – письменное уведомление представителя нанимателя (работодателя)

Указанный перечень ситуаций не является исчерпывающим, поскольку он зависит от должностных обязанностей и исполняемых функций.

5. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

Организация может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) 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.

6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Федеральным законом «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер.

ВЗЯТКА

Взяткой могут быть:

ПРЕДМЕТЫ — деньги, в том числе валюта, банковские чеки и ценные бумаги, изделия из драгоценных металлов и камней, автомашины, продукты питания, видеотехника, бытовые приборы и другие товары, квартиры, дачи, загородные дома, гаражи, земельные участки и другая недвижимость.

УСЛУГИ И ВЫГОДЫ — лечение, ремонтные и строительные работы, санаторные и туристические путевки, поездки за границу, оплата развлечений и других расходов безвозмездно или по заниженной стоимости.

ЗАВУАЛИРОВАННАЯ ФОРМА ВЗЯТКИ — банковская ссуда в долг или под видом погашения несуществующего долга, оплата товаров, купленных по заниженной цене, покупка товаров по завышенной цене, заключение фиктивных трудовых договоров с выплатой зарплаты взяточнику, его родственникам, друзьям, получение льготного

кредита, завышение гонораров за лекции, статьи, и книги, «случайный» выигрыш в казино, прощение долга, уменьшение арендной платы и т.д.

Уголовный кодекс РФ предусматривает следующие **виды преступлений коррупционной направленности, связанных со взяткой:**

Получение взятки — получение должностным лицом лично или через посредника материального вознаграждения в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе

Дача взятки – преступление, направленное на склонение должностного лица к совершению законных или незаконных действий (бездействия) либо предоставлению, получению каких-либо преимуществ в пользу дающего, в том числе за общее покровительство или попустительство по службе. Передается лично или через посредника (в том числе, когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу)

Посредничество во взяточничестве — непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное содействие взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки, обещание или предложение посредничества во взяточничестве

Мелкое взяточничество — получение взятки, дача взятки лично или через посредника в размере, не превышающем десяти тысяч рублей

Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное 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)

Провокация взятки либо попытка коммерческого подкупа — попытка передачи должностному лицу, иностранному должностному лицу, должностному лицу публичной международной организации либо лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческих или иных организациях, без его согласия денег, ценных бумаг, иного имущества или оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав в целях искусственного создания доказательств совершения преступления либо шантажа

Участие родственников в получении взятки

Действия должностного лица также квалифицируются как получение **взятки**, если имущественные выгоды в виде денег, иных ценностей, оказания материальных услуг предоставлены **родным и близким должностного лица** с его согласия, и при этом он использовал свои служебные полномочия в пользу взяткодателя.

Размер взятки для наступления уголовной ответственности значения не имеет.

Действия и высказывания, которые могут быть восприняты как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки:

- переговоры о последующем трудоустройстве с организацией, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника;
- родственники работника устраиваются на работу в организацию, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из его решений или действий (бездействия);
- родственники работника соглашаются принять подарок от организации, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из его решений или действий (бездействия) и т.д.;

При обсуждении рабочих вопросов работнику организации следует избегать:

- спорных жестов, мимики, употребления выражений при взаимодействии с гражданами, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки (например: «вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры в другой обстановке», «ну что делать будем?» и т.д.);
- обсуждения с представителями организаций и гражданами, особенно с теми из них, чья выгода зависит от решений и действий работников, тем, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки;
- предложений, особенно если они адресованы представителям организаций и гражданам, чья выгода зависит от их решений и действий, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки;
- совершения ими определенных действий, которые могут восприниматься как согласие принять взятку или просьба о даче взятки
- определенных тем (например, 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 работы у родственников работника; необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.д.)
- получения подарков и приглашений в рестораны от представителей организации, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника.
- предложений о предоставлении работнику и/или его родственникам скидки; услуг конкретной компании и (или) экспертов для устранения выявленных нарушений, выполнения работ в рамках муниципального контракта, подготовки необходимых документов; взносе в конкретный благотворительный фонд; поддержке конкретной спортивной команды и т.д.
- неожиданно прерывать беседу и под предлогом оставлять посетителя одного в кабинете, оставив при этом открытыми ящик стола, папку с материалами, сумку, портфель.

Некоторые косвенные признаки предложения взятки:

- разговор о возможной взятке носит иносказательный характер, речь взяткодателя состоит из односложных предложений, не содержащих открытых заявлений о том, что при положительном решении спорного вопроса он передаст ему деньги или окажет какие-либо услуги; никакие «опасные» выражения при этом не допускаются.
- в ходе беседы взяткодатель, при наличии свидетелей или аудио, видеотехники, жестами или мимикой дает понять, что готов обсудить возможности решения этого вопроса в другой обстановке (в другое время, в другом месте).
- сумма или характер взятки не озвучиваются; вместе с тем соответствующие цифры могут быть написаны на листке бумаги, набраны на калькуляторе или компьютере и продемонстрированы потенциальному взяткополучателю.
- взяткодатель может неожиданно прервать беседу и под благовидным предлогом покинуть помещение, оставив при этом папку с материалами, конверт, портфель, сверток.
- взяткодатель может переадресовать продолжение контакта другому человеку, напрямую не связанному с решением вопроса.

Ваши действия во избежание провокации взятки(подкупа):

вести себя в полном соответствии с должностной инструкцией, по-деловому, вежливо, без заискивания, не допуская опрометчивых высказываний, которые могли бы трактоваться либо как вымогательство, либо как готовность взять взятку или пойти на подкуп;

в случае «скрытой» провокации взятки (подкупа) самостоятельно прекратить всяческие контакты с провокатором — взяткодателем, дать понять ему вежливо, но настойчиво (без двоякого толкования) о Вашем отказе пойти на преступление и смириться с тем, что важный для него вопрос не будет решён таким путем;

в случае «явной» провокации взятки (подкупа) вести себя в данной ситуации необходимо с учётом вышеизложенного, но уже соблюдая крайнюю осторожность:

- внимательно выслушать и точно запомнить поставленные Вам условия (размеры сумм, наименование товаров и характер услуг, сроки и способы передачи взятки, форма коммерческого подкупа, последовательность решения вопросов);
- постараться перенести вопрос о времени и месте передачи взятки до следующей беседы или, если это невозможно, предложить хорошо знакомое Вам место для следующей встречи;
- поинтересоваться у собеседника о гарантиях в случае получения взятки или совершения подкупа;
- не берите инициативу в разговоре на себя, больше «работайте на приём», позволяйте потенциальному взяткодателю «выговориться», сообщить Вам как можно больше информации.

Угроза жизни и здоровью

Если оказывается открытое давление или осуществляется угроза жизни и здоровью работника или членам его семьи рекомендуется:

— по возможности скрытно включить записывающее устройство;

— держать себя хладнокровно, а если действия становятся агрессивными, срочно сообщить об угрозах в правоохранительные органы и непосредственному руководителю;

— в случае если угрожают в спокойном тоне (без признаков агрессии) и выдвигают какие-либо условия, внимательно выслушать их, запомнить внешность угрожающих и пообещать подумать над их предложением;

— немедленно доложить о факте угрозы своему руководителю и написать заявление в правоохранительные органы с подробным изложением случившегося;

— в случае поступления угроз по телефону, по возможности определить номер телефона, с которого поступил звонок, и записать разговор на диктофон;

— при получении угроз в письменной форме необходимо принять меры по сохранению возможных отпечатков пальцев на бумаге (конверте), вложив их в плотно закрываемый полиэтиленовый пакет.

ЗАПРЕТЫ

Работник организации не должен просить (принимать) подарки (услуги, приглашения и любые другие выгоды), предназначенные для него или для членов его семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми работник имеет или имел отношения, способные повлиять или создать видимость влияния на его беспристрастность, стать вознаграждением или создать видимость вознаграждения, имеющего отношение к исполняемым служебным обязанностям.

Обычное гостеприимство и личные подарки в допускаемых федеральными законами формах и размерах не должны создавать конфликт интересов или его видимость.

Работник организации не должен предлагать никаких услуг, оказания предпочтения или иных выгод, каким-либо образом связанных с его должностным положением, если у него нет на это законного основания;

Работник организации не должен пытаться влиять в своих интересах на какое бы то ни было лицо или организацию, в том числе и на других работников, пользуясь своим служебным положением или предлагая им ненадлежащую выгоду.

Руководитель муниципального унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) 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.

УВЕДОМЛЕНИЕ О СКЛОНЕНИИ К КОРРУПЦИОННЫМ ПРАВОНАРУШЕНИЯМ

Работник организации обязан уведомлять **представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы** обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о склонении к коррупционному правонарушению (далее – уведомление) на имя представителя нанимателя (работодателя) представляется в **письменной** форме **незамедлительно**, когда работнику стало известно о фактах склонения его к совершению коррупционного правонарушения или совершения другими работниками коррупционных правонарушений.

При нахождении работника не при исполнении служебных обязанностей и вне пределов места работы необходимо уведомить по любым доступным средствам связи, а по прибытии к месту работы оформить соответствующее уведомление в письменной форме.

Порядок представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения утверждаются локальным правовым актом организации.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОВЕРШЕНИЕ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

В соответствии со статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ 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.

Уголовная ответственность за преступления коррупционной направленности

Уголовная ответственность за совершение коррупционных преступлений предусмотрена рядом статей Уголовного кодекса РФ, в том числе: коммерческий подкуп (статья 204), злоупотребление должностными полномочиями (статья 285), получение взятки (статья 290), дача взятки (статья 291), посредничество во взяточничестве (статья 291.1), мелкое взяточничество (статья 291.2), служебный подлог (статья 292), мошенничество (статья 159), присвоение или растрата (статья 160), злоупотребление полномочиями (статья 201), нецелевое расходование бюджетных средств (статья 285.1).

За преступления коррупционной направленности

Уголовным кодексом Российской Федерации предусмотрены

следующие виды наказаний:

штраф;

лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

обязательные работы;

исправительные работы;

принудительные работы;

ограничение свободы;

Так, например, Уголовным кодексом РФ за получение взятки (статья 290 УК) предусмотрено следующее наказание:

штраф в размере до 1 млн. рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 2 лет, или в размере от десятикратной до пятидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет,

либо исправительными работами на срок от 1 года до 2 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет,

либо принудительными работами на срок до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет,

либо лишением свободы на срок до 3 лет со штрафом в размере от десятикратной до двадцатикратной суммы взятки или без такового.

Административная ответственность за коррупционные правонарушения

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях содержит более 20 составов административных правонарушений коррупционного характера, среди которых можно выделить, например, такие, как:

«Подкуп избирателей, участников референдума либо осуществление в период избирательной кампании, референдума благотворительной деятельности с нарушением законодательства о выборах и референдумах» (статья 5.16), «Мелкое хищение» (статья 7.27), «Использование преимуществ должностного или служебного положения в период избирательной кампании, кампании референдума» (статья 5.45), «Сбор подписей избирателей, участников референдума в запрещенных местах, а также сбор подписей лицами, которым участие в этом запрещено федеральным законом» (статья 5.47), «Нарушение порядка размещения заказа на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд заказчиков» (статья 7.30), «Незаконное вознаграждение от имени юридического лица» (статья 19.28).

За совершение административного правонарушения коррупционной направленности могут применяться следующие административные наказания:

административный штраф;

административный арест;

дисквалификация.

Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонарушения

Согласно ст. 1068 Гражданского кодекса РФ юридическое лицо возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим

транспортным средством, и т.п.), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения (статья 1081 Гражданского кодекса РФ).

Кроме того, статьей 575 Гражданского кодекса РФ не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, работникам образовательных организаций, организаций, оказывающих социальные услуги, и аналогичных организаций, гражданами, находящимися в них на содержании или воспитании, супругами и родственниками этих граждан.

Статьей 576 Гражданского кодекса РФ установлено, что юридическое лицо, которому вещь принадлежит на праве хозяйственного ведения или оперативного управления, вправе подарить ее с согласия собственника. Это ограничение не распространяется на обычные подарки небольшой стоимости.

Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения

Это нарушения законодательных запретов, требований и ограничений, установленных для работников в целях предупреждения коррупции, которые являются основанием для применения дисциплинарных взысканий.

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Так, например, в соответствии с пунктом 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неприятия 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) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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.

О фактах проявления коррупции необходимо сообщать:

Прокуратура

Прокурор тел. 4-12-80

Помощник прокурора тел. 4-15-38