

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В РОССИИ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Коррупция, одной из основных составляющих которой является взяточничество, осуждается во всем мире, но существует, увы, с незапамятных времен.

Мздоимство упоминается в русских летописях еще в XIII веке, и первый законодательный запрет совершения, пользуясь современной терминологией, коррупционных действий на Руси принадлежит Ивану III. Его внук Иван Грозный впервые в нашей истории ввел смертную казнь в качестве наказания за «чрезмерность» во взятках.

На законодательном уровне осуждало взяточничество и Соборное уложение 1649 года, предусматривавшее самые разные наказания: денежное взыскание, запрет на должность, битье кнутом или батогами, казнь либо отсечение руки.

До XVIII века чиновники на Руси жили благодаря так называемым «кормлениям», то есть, при отсутствии оклада за исправление должности, разрешению на подношения от заинтересованных в их деятельности лиц. Одаривали их не только деньгами, но и «натурой» — мясом, рыбой, пирогами и пр., что было делом обыкновенным.

В царствование Петра I было осознано, что коррупция является злом для государства, подрывает бюджет страны и разлагает общество. Петр I пытался выстроить в государстве систему борьбы с коррупцией. С 1715 года чиновникам назначали фиксированную зарплату, а получение взятки в любом виде уже признавалось преступлением. Петр I начал вести активную борьбу против коррупции, и законодательство в этот период стало относить к субъектам коррупции помимо должностных лиц посредников, пособников, подстрекателей и недоносителей. За взяточничество нещадно били батогами, клеймили, ссылали. Особо злостных казнокрадов показательно казнили.

Сообщениями «о похищении казны» первоначально занималась тайная канцелярия во главе с графом П.А. Толстым. И работала она на совесть. Но были и такие дворяне и чиновники, которые к проблеме мздоимства относились гораздо терпимее. По рассказам современников, однажды в Сенате Петр пригрозил издать указ, по которому всякий, кто украдет у казны сумму, на которую можно купить веревку, будет повешен. Генерал-прокурор Ягужинский на это заметил: «Неужели вы хотите остаться императором без слуг и подданных? Мы все воруют — с тем только различием, что один больше и приметнее, чем другой».

Серьезно взялась за взяточников Екатерина II, в отличие от своих предшественников, не ограничиваясь нравушениями и показательной расправой над взяточником. Судьям и канцелярским служащим было назначено жалованье, позволяющее существовать вполне безбедно. Годовой оклад служащего средней руки в 1763 году составлял 30 рублей в уездных, 60 рублей в губернских и 100—150 рублей в центральных и высших учреждениях. При таких зарплатах императрица имела все основания требовать от чиновников честности и неподкупности.

В 1881 году Александр III учредил комитет для выработки проекта Уголовного уложения. Было принято специальное решение, запрещающее совмещение государственных должностей с должностями в акционерных обществах и банках.

В советский период государство тщательно контролировало практически все сферы жизни, хотя при этом имел место произвол чиновников, наделенных чрезвычайными полномочиями. В 1918 году появляется первый советский декрет о взяточничестве, предусматривавший пятилетний срок заключения и конфискацию имущества.

По Уголовному кодексу Российской Советской Федеративной Социалистической Республики 1922 года (УК РСФСР) получение взятки лицом, состоящим на государственной службе, совершенное при отягчающих обстоятельствах, влекло суровое наказание вплоть до высшей меры с конфискацией имущества. Аналогичная санкция за получение взятки предусматривалась и в УК РСФСР 1926 года.

В одном из циркуляров Наркомюста 1927 года предписывалось «в течение месяца повсеместно и единовременно назначить к слушанию по возможности исключительно дела о взяточничестве, оповестив об этом в газете, дабы создать по всей республике впечатление единой, массовой и организованно проводимой судебной-карательной кампании».

Взяткой стали признаваться любые подарки, совместительство в двух учреждениях, находящихся между собой в состоянии товарообменных или торговых операций, и т. п. Когда в связи с раскулачиванием взяточничество распространилось и в деревне, Пленум Верховного Суда в 1929 году определил: «Все случаи получения должностными лицами магарыча, то есть всякого рода угощения в каком бы то ни было виде, подлежат квалификации как получение взятки».

Во второй половине XX века коррупция всё больше становится международной проблемой. Для пропаганды знаний о коррупции Генассамблеей ООН был учрежден Международный день борьбы с коррупцией — 9 декабря. В этот день в 2003 году была открыта для подписания Конвенция ООН против коррупции. Документ обязывает подписавшие его государства объявить уголовным преступлением взятки, хищение бюджетных средств и отмывание коррупционных доходов. Согласно одному из положений Конвенции необходимо возвращать средства в ту страну, откуда они поступили в результате коррупции. Россия в числе первых стран подписала данную Конвенцию.

8 марта 2006 года Президент Российской Федерации В.В. Путин подписал Федеральный закон от 08.03.2006 № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции ООН против коррупции».

Начиная с 2008 года в России предпринимаются практические шаги по борьбе с коррупцией. 19 мая 2008 года Президент Российской Федерации издает Указ № 815 «О мерах по противодействию коррупции». Согласно данному указу был образован Совет при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции. 31 июля 2008 года Президент Российской Федерации утверждает Национальный план по противодействию коррупции, который определил стратегические направления деятельности органов государственной власти в данной сфере. В декабре 2008 года принят пакет федеральных законов, положения которых направлены на обеспечение противодействия коррупции в Российской Федерации, в том числе Федеральный закон от 25 декабря № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В настоящее время в Российской Федерации противодействие коррупции и порождающим ее причинам остается важной государственной задачей. За последние четыре года в стране приняты существенные поправки в антикоррупционное законодательство. В апреле 2012 года Россия стала 39м государством, присоединившимся к Конвенции ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития) по борьбе с коррупцией, что стало серьезным шагом в работе по приведению российского антикоррупционного законодательства в соответствие международным нормам. В январе 2013 года в России вступили в силу изменения в Федеральный закон № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», обязывающие организации принимать меры по предупреждению коррупции. Рабочая группа ОЭСР предложила 15 групп рекомендаций по дальнейшему развитию антикоррупционного законодательства в России: реализовать мероприятия, направленные на повышение уровня информированности и образованности в области коррупционных правонарушений, ввести новые нормативно-правовые процедуры в отношении взяточничества на международном уровне и др.

ЧТО ТАКОЕ КОРРУПЦИЯ?

Впервые понятие «коррупция» законодательно закреплено в Российской Федерации Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Коррупция (лат.- порча, разложение, испорченность) – это собирательное понятие, означающее прямое использование прав лицом, имеющим определенные полномочия, связанных с его должностью, в целях личного обогащения.

В соответствии с нормой ст. 1 этого закона коррупция — это 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; а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Подробное описание коррупционных преступлений, на борьбу с которыми нацелены государственные и общественные институты, содержит и Конвенция ООН против коррупции². К ним отнесены подкуп должностных лиц, присвоение имущества должностным лицом, злоупотребление полномочиями в корыстных целях, незаконное обогащение (значительное увеличение активов публичного должностного лица, превышающее его законные доходы, которое оно не может разумным образом обосновать), подкуп и хищение имущества в частном секторе, отмывание доходов от преступной деятельности. Причем формы проявления коррупции разнообразны: взяточничество, незаконное распределение и перераспределение общественных ресурсов и фондов, незаконная приватизация, незаконная поддержка и финансирование политических структур (партий и др.), предоставление льготных кредитов, заказов, использование личных контактов для получения доступа к общественным ресурсам — товарам, услугам, источникам доходов, привилегиям, оказание различных услуг родственникам, друзьям, знакомым и др.

КТО ЖЕ ЯВЛЯЕТСЯ КОРРУПЦИОНЕРОМ?

В настоящее время законодатель к коррупционным правонарушениям относит разнообразные преступления, и в их числе наиболее распространенным и общественно опасным является взяточничество.

Рассматривая участников коррупции на примере взяточничества, стоит отметить, что в коррупционном процессе всегда участвуют две стороны. Одна сторона - это взяткополучатель (подкупаемый). Вторая сторона — это взяткодатель (осуществляющий подкуп). Также в процессе может участвовать и третья сторона — посредник.

ВЗЯТКОПОЛУЧАТЕЛЕМ (подкупаемым) может быть признано: должностное лицо - представитель власти, чиновник, выполняющий организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции; иностранное должностное лицо и должностное лицо публичной международной организации; лицо, выполняющее управленческие функции в коммерческой или иной организации, основной целью деятельности которых является извлечение прибыли, а также в некоммерческой организации, которая не является государственным органом, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением, государственной корпорацией.

Представитель власти — это государственный или муниципальный чиновник любого ранга: сотрудник областной или городской администрации, мэрии, министерства или ведомства, любого государственного учреждения, правоохранительного органа, воинской части или военкомата, судья, прокурор, следователь, депутат законодательного органа и т.д.

К исполняющим функции представителя власти следует относить лиц, наделенных правами и обязанностями по осуществлению функций органов законодательной, исполнительной или судебной власти, а также, исходя из содержания примечания к статье 318 УК РФ, иных лиц правоохранительных или контролирующих органов, наделенных в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся от них в служебной зависимости, либо правом принимать решения, обязательные для исполнения гражданами, организациями, учреждениями независимо от их ведомственной принадлежности и форм собственности.

Лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции, — это, например, начальник финансового и хозяйственного подразделения государственного и муниципального органа, ЖЭКа, РЭУ, член государственной экспертной призывной или экзаменационной комиссии, директор или завуч школы, ректор вуза и декан факультета, главврач больницы или поликлиники и т.д.

К организационно-распорядительным функциям относятся полномочия лиц по принятию решений, имеющих юридическое значение и влекущих определенные юридические последствия (например, по выдаче медицинским работником листка временной нетрудоспособности, установлению работником учреждения медико-социальной экспертизы факта наличия у гражданина инвалидности, приему экзаменов и выставлению оценок членом государственной экзаменационной (аттестационной) комиссии).

Как административно-хозяйственные функции надлежит рассматривать полномочия должностного лица по управлению и распоряжению имуществом и (или) денежными средствами, находящимися на балансе и (или) банковских счетах организаций, учреждений, воинских частей и подразделений, а также по совершению иных действий (например, по принятию решений о начислении заработной платы, премий, осуществлению контроля за движением материальных ценностей, определению порядка их хранения, учета и контроля за их расходованием).

Под иностранным должностным лицом понимается любое назначаемое или избираемое лицо, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном, административном или судебном органе иностранного государства, и любое лицо, выполняющее какую-либо публичную функцию для иностранного государства, в том числе для публичного ведомства или публичного предприятия; под должностным лицом публичной международной организации понимается международный гражданский служащий или любое лицо, которое уполномочено такой организацией действовать от ее имени.

К лицам, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, относятся лица, выполняющие функции единоличного исполнительного органа, члена совета директоров или иного коллегиального исполнительного органа, а также лица, постоянно, временно или по специальному полномочию выполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в этих организациях (например, директор, генеральный директор, член правления акционерного общества, председатель производственного или потребительского кооператива, руководитель общественного объединения, религиозной организации).

ВЗЯТКОДАТЕЛЬ (осуществляющий подкуп) - это любое лицо, которое предоставляет взяткополучателю (подкупаемому) некую выгоду в обмен на возможность пользоваться полномочиями этого лица в своих целях. Выгодой могут быть деньги, материальные ценности, услуги, льготы и прочее. При этом обязательным условием является наличие у взяткополучателя распорядительных, административно-хозяйственных или управленческих функций.

ПОСРЕДНИК - это доверенное лицо одной из сторон при участии, которого ведутся переговоры между сторонами, т.е. выполняющее посреднические функции. Посредник действует по инициативе взяткодателя или взяткополучателя, от их имени, выполняет техническое поручение своего доверителя. Его роль ограничивается тем, что он помогает реализовать возникший у взяткодателя или взяткополучателя умысел на совершение данных преступлений.

КОРРУПЦИЯ И УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В целях противодействия коррупции и в интересах выполнения международных обязательств Уголовный кодекс Российской Федерации устанавливает ответственность за совершение ряда преступлений, в совокупности охватываемых понятием «коррупция».

Необходимо понимать, какая уголовная ответственность грозит за совершение коррупционных преступлений, в каких пределах и на кого Закон предписывает ее налагать.

Уголовным кодексом Российской Федерации предусматривается уголовная ответственность вплоть до лишения свободы за взяточничество, которым охватывается несколько преступлений — как получение и дача взятки, так и посредничество во взяточничестве.

Надо понимать, что перед законом отвечает не только лицо, которое получает взятку, или то лицо, которое взятку дает, но и то, которое передает взятку взяточполучателю. Иными словами, в случае если взятка передается через посредника, то он также подлежит уголовной ответственности за посредничество во взяточничестве.

Нужно отметить, что ответственность за получение, дачу взятки, посредничество во взяточничестве наступает вне зависимости от времени получения должностным лицом взятки — до или после совершения им действий (бездействия) по службе в пользу взяточдателя или представляемых им лиц, а также независимо от того, были ли указанные действия (бездействие) заранее обусловлены взяткой или договоренностью с должностным лицом о передаче за их совершение взятки. Предметом взяточничества и коммерческого подкупа, наряду с деньгами, ценными бумагами, иным имуществом, могут быть незаконные оказание услуг имущественного характера и предоставление имущественных прав.

Под незаконным оказанием услуг имущественного характера следует понимать предоставление должностному лицу в качестве взятки любых имущественных выгод, в том числе освобождение его от имущественных обязательств (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой за пользование им, бесплатные либо по заниженной стоимости предоставление туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи, передача имущества, в частности автотранспорта, для его временного использования, прощение долга или исполнение обязательств перед другими лицами). Передача имущественных прав выражается в виде передачи, например, права собственности на квартиру, дом, дачу; права требования к должнику, уступки права на использование объектов интеллектуальной собственности и т.д.

Переданное в качестве взятки или предмета коммерческого подкупа имущество, оказанные услуги имущественного характера или предоставленные имущественные права должны получить денежную оценку на основании представленных сторонами доказательств, в том числе при необходимости с учетом заключения эксперта.

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;
- лишение свободы на определенный срок.

Уголовная ответственность дифференцирована в зависимости от размера взятки:

- в простом размере - до 25 тысяч рублей;
- в значительном размере - от 25 до 150 тысяч рублей;
- в крупном размере - от 150 тысяч до миллиона рублей;
- в особо крупном размере - свыше миллиона.

ОБРАТИМСЯ К КАЖДОМУ КОНКРЕТНОМУ СОСТАВУ ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ОХВАТЫВАЕМОМУ ПОНЯТИЕМ ВЗЯТОЧНИЧЕСТВА

Получение взятки — самое тяжкое из преступлений коррупционной направленности. Его особая опасность заключается в том, что виновный, являющийся нарушителем-коррупционером, используя свое служебное положение, обогащается, действуя вопреки интересам государственной службы или службы в органах местного самоуправления.

ПОЛУЧЕНИЕ ВЗЯТКИ

Получение взятки (ст. 290 УК РФ). Это преступление выражается в получении должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде 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.

Применительно к ответственности за получение взятки наказания различны, что позволяет учесть и обстоятельства совершения преступного деяния, и личность виновного. Так, самым мягким наказанием за получение взятки является штраф, а самым суровым — лишение свободы на срок до 15 лет. Кроме того, за получение взятки суд может лишить осужденного права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

ДАЧА ВЗЯТКИ

Дача взятки (ст. 291 УК РФ) выражается в передаче должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации, взятки лично или через посредника.

Регламентируя наказание, законодатель в качестве самого мягкого установил штраф, а самого сурового — лишение свободы на срок до 12 лет. За дачу взятки также могут применить наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Важно отметить, что применительно к этому деянию законодатель предусмотрел так называемую поощрительную норму, согласно которой давшее взятку лицо освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица, либо лицо после совершения преступления добровольно сообщило о даче им взятки в орган, имеющий право возбудить уголовное дело. При этом не может быть признано добровольным заявление о даче взятки, если правоохранительным органам стало известно об этом из других источников.

ПОСРЕДНИЧЕСТВО ВО ВЗЯТОЧНИЧЕСТВЕ

Дача взятки нередко осуществляется с помощью посредника, что является самостоятельным преступлением.

Посредничество во взяточничестве (ст. 291.1 УК РФ) выражается в непосредственной передаче 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 в значительном размере.

В соответствии с примечанием к ст. 290 УК РФ под взяткой в значительном размере понимается сумма денег, стоимость ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, превышающая 25 тыс. руб.

Как надлежит квалифицировать действия посредника, которые выразились в передаче взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя в размере менее 25 тыс. руб.? При передаче посредником взятки в размере менее 25 тыс. руб. его действия квалифицируются как соучастие в получении или даче взятки.

Наказание: самым мягким наказанием за посредничество во взяточничестве является штраф, а самым суровым — лишение свободы на срок до 7 лет. За посредничество во взяточничестве виновный может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Как и в отношении взяткодателя, в отношении посредника во взяточничестве также действует установленная в примечании к ст. 291.1 УК РФ норма, согласно которой лицо, являющееся посредником во взяточничестве, освобождается от уголовной ответственности, если оно после совершения преступления активно способствовало раскрытию и (или) пресечению преступления и добровольно сообщило органу, имеющему право возбудить уголовное дело, о посредничестве во взяточничестве.

Важно обратить внимание на то, что в части 5 ст. 291.1 УК РФ установлена ответственность за обещание или предложение посредничества во взяточничестве. Санкции, предусмотренные частями первой и пятой ст. 291.1 УК РФ, показывают, что обещание взятки или предложение посредничества во взяточничестве законодательством признаются более опасными, нежели собственно посредничество.

Норма об ответственности за посредничество во взяточничестве появилась в УК РФ в середине 2011 г., и практика показала ее необходимость, что подтверждается статистическими материалами.

Преступления взяточничества являются скрытыми и в разглашении их совершения не заинтересована ни одна из сторон (взяткополучатель и взяткодатель). Довольно часто участники этого преступления для придания большей конспиративности его совершения используют иных лиц, которым доверяют, в том числе родственников, близких людей. Однако если имущественная выгода в виде денег, иных ценностей, оказание материальных услуг предоставлены родным и близким должностного лица с его согласия либо если он не возражал против этого и использовал свои служебные полномочия в пользу взяткодателя, то действия должностного лица признаются получением взятки, а родственники или близкие должностного лица, «помогавшие» в преступлении привлекаются к уголовной ответственности за посредничество во взяточничестве.

Применительно ко всем преступлениям, охватываемым понятием взяточничества, важным является вопрос о разнице между подарком в знак благодарности и взяткой.

При разграничении подарка и взятки следует учитывать, что подарок 5 (ст. 572 Гражданского кодекса Российской Федерации) не предполагает встречного обязательства, то есть лицо получает его не за действия (бездействие), которое оно может осуществить, а как знак уважения и внимания. Соответственно и вручающий подарок не рассчитывает на какие-либо ответные действия (бездействие) в его интересах со стороны должностного лица в связи с его служебным положением. Передавая подарок, даритель ничего не просит взамен. Взятка никогда не станет подарком. Взятка отличается от подарка целью — она дается за конкретное действие либо бездействие по службе (т.е. несовершение тех действий, которое лицо должно было совершить) или за общее благоприятствование в пользу дающего или представляемых им лиц. Следовательно, основным признаком, отличающим дарение от взятки, выступает безвозмездность, то есть за подарок ни в прошлом, ни в настоящем, ни в будущем должностное лицо ничего не делало, не делает и не предполагает, что будет делать.

Законодателем установлен прямой запрет на принятие чиновником подарка в связи с должностным положением, когда подарок дарится только потому, что чиновник занимает определенную должность (п. 6 ч. 1 ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). Если должностное лицо не может отказаться от

подарка (протокольные мероприятия, служебные командировки и другие официальные мероприятия), то, приняв подарок, он должен передать его по акту в государственный орган, в котором он замещает должность гражданской службы. Исключение установлено только для подарка на сумму до 3 000 рублей.

ВАЖНО ЗНАТЬ, что передача чиновнику в связи с должностным положением денег в любом случае не будет рассматриваться как подарок. Опасность таких действий заключается в том, что у ст. 290 и 291, 291.1. УК РФ формально нет нижнего порога размера взятки. Законодатель устанавливает четкую классификацию видов взяток - в зависимости от их размера. «Минимальной» считается взятка до 25 тысяч рублей. Взятка всегда остается взяткой вне зависимости от ее размера: даже если должностное лицо получило взятку-благодарность на сумму меньше 3 000 рублей, это все равно будет преступлением. В судебной практике имели место случаи, когда предметом взятки признавалась сумма и в 200 рублей.

В том случае, если указанное лицо получило ценности за совершение действий (бездействие), которые в действительности оно не может осуществить ввиду отсутствия служебных полномочий и невозможности использовать свое служебное положение, такие действия при наличии умысла на приобретение ценностей следует квалифицировать как мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения (ч. 3 ст. 159 УК РФ).

Как мошенничество следует квалифицировать действия лица, получившего ценности якобы для передачи должностному лицу или лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, в качестве взятки либо предмета коммерческого подкупа, однако заведомо не намеревавшегося исполнять свое обещание и обратившего эти ценности в свою пользу. Владелец переданных ему ценностей в указанных случаях несет ответственность за покушение на дачу взятки или коммерческий подкуп.

КОММЕРЧЕСКИЙ ПОДКУП

Схожим по многим признакам с рассмотренными преступными посягательствами преступлений, является коммерческий подкуп. По своей социальной природе коммерческий подкуп имеет большое сходство с составами дачи и получения взятки. Вместе с тем, данный вид дачи- получения незаконного вознаграждения совершается вне системы органов государственной власти, гражданами, не имеющими статуса должностных лиц, что определяет многие особенности данного состава преступления. Ответственность за такие действия регламентирована в ст. 204 УК РФ. Ответственность возлагается на лицо, выполняющее управленческие функции. Согласно норме ст. 204 УК РФ коммерческий подкуп образуют собой различные действия.

Во-первых, это незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Во-вторых, незаконное получение лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами имущественного характера или другими имущественными правами за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Наказание: самым мягким наказанием за коммерческий подкуп является штраф, а самым суровым — лишение свободы на срок до 12 лет. За коммерческий подкуп виновный может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Применительно к этому деянию законодатель тоже предусмотрел поощрительную норму, согласно которой лицо, совершившее деяния в виде коммерческого подкупа, освобождается от

уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо в отношении его имело место вымогательство, либо это лицо добровольно сообщило о подкупе органу, имеющему право возбудить уголовное дело.

СЛУЖЕБНЫЙ ПОДЛОГ

Заслуживает особого внимания еще одно широко распространенное общественно опасное коррупционное явление — служебный подлог.

Служебным подлогом (ст. 292 УК РФ) является внесение должностным лицом, а также государственным служащим или служащим органа местного самоуправления, не являющимся должностным лицом, в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности.

Содержание используемых в статье категорий состоит в следующем. Официальным документом, о котором говорится в норме ст. 292 УК РФ, является документ, удостоверяющий факты, влекущие юридические последствия в виде предоставления или лишения прав, возложения или освобождения от обязанностей, изменения объема прав и обязанностей. Это — листки временной нетрудоспособности, медицинские книжки, экзаменационные ведомости, зачетные книжки, справки о заработной плате, протоколы комиссий по осуществлению закупок, свидетельства о регистрации автомобиля и т.п.

Под внесением заведомо ложных сведений, исправлений признается отражение заведомо не соответствующих действительности фактов как в уже существующих официальных документах, так и путем изготовления нового документа, в том числе с использованием бланка соответствующего документа.

Наказание: самым мягким наказанием за служебный подлог является штраф, а самым суровым — лишение свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

ПРОВОКАЦИЯ ВЗЯТКИ ЛИБО КОММЕРЧЕСКОГО ПОДКУПА

Отдельного внимания заслуживает вопрос намеренного создания ситуации, которая подталкивает, вынуждает или способствует совершению потерпевшим выгодных провокатору действий, а именно провоцируется получение взятки или коммерческий подкуп. Провокацией взятки либо коммерческого подкупа согласно ст. 304 УК РФ признается передача должностному лицу, либо лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческих или иных организациях, без его согласия денег, ценных бумаг, иного имущества или оказания ему услуг имущественного характера в целях искусственного создания доказательств совершения преступления либо шантажа.

Наказание: самым мягким наказанием за провокацию взятки либо коммерческого подкупа является штраф, а самым суровым — лишение свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Важно знать, что, поскольку провокация взятки либо коммерческого подкупа совершается без ведома должностного лица или лица, выполняющего управленческие функции, указанные лица не подлежат уголовной ответственности за получение взятки либо за коммерческий подкуп за отсутствием события преступления.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Правовое регулирование механизма предупреждения коррупционных правонарушений осуществляется на основе комплекса нормативных правовых актов, в который включаются как международные акты, так и национальное законодательство.

Целью сотрудничества государств является выработка единой международной антикоррупционной политики и нормативно-правовой базы.

В Резолюции VIII Конгресса ООН (Гавана, 1990 г.) коррупция была отнесена к глобальным проблемам, угрожающим всему человечеству. В настоящее время многосторонние и региональные международные соглашения образуют глобальную антикоррупционную систему, основанную на единых принципах борьбы с коррупцией.

Значительное внимание проблеме коррупции уделяет Организация Объединённых Наций. В рамках ООН принято большое количество документов о противодействии коррупции.

В числе универсальных унифицированных актов выделим Конвенцию против транснациональной организованной преступности 2000 и Конвенцию ООН против коррупции 2003 г., которую Россия ратифицировала в 2006 г. Положения Конвенции ООН против коррупции 2003 г. были положены в основу российской Национальной стратегии противодействия коррупции. В числе международных актов рекомендательного характера отметим Международный кодекс поведения должностных лиц 1996 и Глобальную программу против коррупции 1999.

Глобальная программа ООН по борьбе с коррупцией предусматривает помощь странам в выявлении, предупреждении и пресечении коррупции. Цель программы состоит в том, чтобы повысить риск и издержки коррумпированности; создать атмосферу неподкупности, которая изменила бы правила игры и поведение участников рынка; обеспечить прозрачность и отчётность в области государственных закупок; обеспечить хорошее управление (мощный инструмент в предотвращении, выявлении коррупционного поведения).

Активно участвуют в антикоррупционной деятельности и подразделения ООН, а именно Управление ООН по наркотикам и преступности и Программа развития ООН.

На региональном уровне антикоррупционное законодательство дополняется документами Совета Европы, Европейского Союза, СНГ.

В рамках Совета Европы принята Конвенция о гражданско-правовой ответственности за коррупцию 1999 (Российская Федерация в Конвенции не участвует) и Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию 1999 г. (Россия присоединилась к Конвенции в 2006 году).

На уровне СНГ приняты два Модельных закона: «О борьбе с коррупцией» и «Основы законодательства об антикоррупционной политике». Модельный закон «Основы законодательства об антикоррупционной политике» предлагает понятие предупреждения коррупции, а также систему мер по предупреждению коррупции.

Меры против распространения коррупции в сфере образования принимают такие международные организации, как Всемирный банк, ЮНЕСКО, TransparencyInternational, ГРЕКО.

В докладе ЮНЕСКО о масштабах коррупции в сфере образования отмечается, что «коррупция разъедает образование повсеместно и наносит серьёзный ущерб системам образования во всем мире. Причинами коррупции, признаются следующие: общее падение нравов, подмена

реальных ценностей мнимыми: вместо знаний - кафедра за деньги и любой диплом в зависимости от суммы».

Положения международных актов и опыт международных структур являются основой для формирования российского антикоррупционного законодательства, в том числе и в сфере образования.

Основу правового регулирования системы мер по предупреждению коррупции в России составляют:

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

- Федеральный закон Российской Федерации от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»
- Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 N273-ФЗ «О противодействии коррупции»

- Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

- Федеральный закон Российской Федерации от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»

- Федеральный закон Российской Федерации от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»

- Федеральный закон Российской Федерации от 07.05.2013 № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»

- Федеральный закон Российской Федерации от 07.05.2013 № 102-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»

- Выдержки из Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в части ответственности за совершение административных правонарушений, предусмотренных ст. 19.28 и ст. 19.29 КоАП РФ

- Федеральный закон Российской Федерации от 08.03.2006 № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции»

- Федеральный закон Российской Федерации от 25.07.2006 № 125-ФЗ «О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию»

УКАЗЫ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

- Указ Президента РФ от 01.04.2016 № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы»

- Указ Президента РФ от 08.03.2015 № 120 «О некоторых вопросах противодействия коррупции»

- Указ Президента РФ от 15 июля 2015 г. №364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции»

- Указ Президента РФ от 19.05.2008 № 815 «О мерах по противодействию коррупции» и т.д.

ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Постановление Правительства РФ от 26.02.2010 № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»

Постановление Правительства РФ от 21.08.2012 № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349-1 Трудового кодекса Российской Федерации»

- Постановление Правительства РФ от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции»

- Постановление Правительства РФ от 09.01.2014 № 10 «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»

- Постановление Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 № 29 "Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещающим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации"

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

- Приказ Минобрнауки России от 14 ноября 2016 г. № 1410 «Об утверждении Порядка уведомления представителя нанимателя федеральными государственными гражданскими служащими Министерства образования и науки Российской Федерации о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов»

- Приказ Минобрнауки России от 16 мая 2016 г. № 571 «Об утверждении Плана противодействия коррупции Министерства образования и науки Российской Федерации на 2016-2017 годы»

- Приказ Минобрнауки России от 22 марта 2016 г. № 269 «О внесении изменений в Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Российской Федерации, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, и урегулированию конфликта интересов, утвержденное приказом Минобрнауки России от 6 октября 2015 г. № 1108»

- Приказ Минобрнауки России от 12 февраля 2016 г. № 109 «Об утверждении Порядка принятия почетных и специальных званий (кроме научных), наград иностранных государств, международных организаций, политических партий, иных общественных объединений, в том числе религиозных, и других организаций федеральными государственными гражданскими служащими Министерства образования и науки Российской Федерации, на которых распространяются запреты, установленные пунктом 11 части 1 статьи 17 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

- Приказ Минобрнауки России от 15 января 2016 г. № 19 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 сентября 2015 г. № 1059 «Об утверждении Регламента организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по сообщению Министром образования и науки Российской Федерации и федеральными государственными гражданскими служащими Министерства образования и науки Российской Федерации о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации»

- Приказ Минобрнауки России от 13 января 2016 г. № 12 «Об утверждении Порядка принятия решения об осуществлении контроля за расходами федеральных государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Российской Федерации, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, а также за расходами их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей»

- Приказ Минобрнауки России от 10 ноября 2015 г. № 1320 «Об утверждении Регламента организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по уведомлению федеральными государственными гражданскими служащими Министерства образования и науки Российской Федерации представителя нанимателя о намерении выполнять иную оплачиваемую работу (о выполнении иной оплачиваемой работы)»

- Приказ Минобрнауки России от 28 октября 2015 г. № 1227 «О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей»

- Приказ Минобрнауки России от 6 октября 2015 г. № 1108 «Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Российской Федерации, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, и урегулированию конфликта интересов»

- Приказ Минобрнауки России от 6 октября 2015 г. № 1107 «Об утверждении Порядка уведомления работодателя (его представителя) работниками, замещающими отдельные должности на основании трудовых договоров в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов»

- Приказ Минобрнауки России от 1 октября 2015 года № 1078 «Об утверждении Порядка уведомления работодателя (его представителя) о фактах обращения в целях склонения работников, замещающих отдельные должности на основании трудовых договоров в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений»

- Приказ Минобрнауки России № 1059 от 24 сентября 2015 года «Об утверждении Регламента организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по сообщению Министром образования и науки Российской Федерации и федеральными государственными гражданскими служащими Министерства образования и науки Российской Федерации о получении подарка в связи с их должностным положением или с исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации»

- Приказ Минобрнауки России № 863 от 18 августа 2015 года «Об утверждении состава Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов»

- Приказ Минобрнауки России от 1 июня 2015 г. № 552 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства образования и науки Российской Федерации, при замещении которых федеральным государственным гражданским служащим запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»

- Приказ Минобрнауки России от 13 сентября 2013 г. № 1070 "Об утверждении перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, при назначении на которые граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, порядка представления гражданами, претендующими на замещение отдельных

должностей на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и лицами, замещающими указанные должности, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях"

- Приказ Минобрнауки России от 24 апреля 2013 г. № 306 "Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства образования и науки Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей"

- Приказ Минобрнауки России от 11 декабря 2012 г. № 1034 "Об утверждении Положения о «телефоне доверия» по вопросам противодействия коррупции в Министерстве образования и науки Российской Федерации"

- Приказ Минобрнауки России от 22 июня 2011 г. № 2047 "Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Российской Федерации"

- Приказ Минобрнауки России от 1 апреля 2011 г. № 1447 "Об утверждении Порядка уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения федерального государственного гражданского служащего Министерства образования и науки Российской Федерации к совершению коррупционных правонарушений"

- Приказ Минобрнауки России от 14 апреля 2010 г. № 351 "О Порядке представления гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства образования и науки Российской Федерации, и федеральными государственными гражданскими служащими Министерства образования и науки Российской Федерации сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера"

- Приказ Минобрнауки России от 7 октября 2009 г. № 375 "Об утверждении Порядка проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов Министерства образования и науки Российской Федерации"

- Приказ Минобрнауки России от 21 мая 2007 г. № 141 "Об утверждении Программы противодействия коррупции в сфере деятельности Минобрнауки России"

КОРРУПЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

Результаты опросов, проведенных ВЦИОМ, демонстрируют, что образование в России с 2006 по 2017 гг. стабильно входит в 10 сфер деятельности, которые в наибольшей степени подвержены коррупции.

Средний размер взятки в сфере образования составил около 20 тысяч руб., сумма материального ущерба - 155,8 млн руб., а общая сумма взяток - 22,6 млн руб. Из 928 человек подозреваемых в коррупции больше половины (495 чел.) являлись сотрудниками учреждений среднего образования, 265 - учреждений высшего образования и 33 - учреждений, осуществляющих подготовку юридических кадров.

Проявления коррупции в образовании разнообразны. Несмотря на то, что каждое государство имеет свои особые правонарушения коррупционной направленности, обусловленные сформированной национальной системой образования, возможно выделить

общие для всех стран формы проявления коррупции. К коррупционным правонарушениям в сфере образования относят:

- откровенно незаконные акты подкупа или обмана;
- оплату доступа к школьному образованию;
- плату за обучение;
- поддельные данные о количестве школьников в странах, где существует подушевое финансирование;
- необходимость репетиторства;
- растрату средств, выделенных школам;
- продвижение преподавателей на основе подкупа, а не таланта.

Основные возможности для коррупции в области образования

№	Область управления	Основные возможности для коррумпированной практики
1.	Финансы	Нарушение правил и процедур в обход критериев Раздувание затрат и деятельности Хищение
2.	Выделение конкретных дотаций (стипендий, субсидий)	Фаворитизм Взятки Действия в обход критериев Дискриминация (политическая, социальная, этническая)
3.	Строительство, содержание, ремонт ОУ	Мошенничество при проведении публичных тендеров (взятки, подарки, фаворитизм) Сговор между поставщиками Хищение Манипулирование данными Действия в обход процедуры составления карты потребностей ОУ Ложные поставки
4.	Распределение оборудования, мебели, материалов (включая транспорт, пансион, учебники, питание)	Мошенничество при проведении публичных тендеров (взятки, подарки, фаворитизм) Сговор между поставщиками Противозаконная перекачка материалов Покупка ненужного оборудования Манипулирование данными Действия в обход критериев выделения Ложные поставки
5.	Написание учебников	Мошенничество при выборе авторов (фаворитизм, взятки, подарки) Действия в обход законов об авторском праве Студентов заставляют покупать материалы, авторские права на которые принадлежат преподавателям
6.	Назначение учителей, менеджмент (перевод, повышение), оплата труда и обучения	Мошенничество при назначении и распределении учителей Дискриминация (политическая, социальная, этническая) Фальсификация документов о квалификации/ использование фальшивых дипломов Действия в обход критериев Задержки с выплатой заработной платы, иногда с неправомочным удержанием

7.	Поведение учителей (профессиональные проступки)	Учителя-призраки Необоснованное отсутствие на работе Незаконные платы (за поступление в школу, экзамены, оценивание, частное репетиторство и др.) Фаворитизм/ семейственность/ принятие подарков Дискриминация (политическая, социальная, этническая) Частное репетиторство (включая использование ОУ в личных целях) Взятки или привилегии во время инспекторских проверок
8.	Информационные системы	Манипуляция данными Отбор / замалчивание информации Противозаконные действия при производстве и публикации информации Плата за информацию, которая должна предоставляться бесплатно
9.	Экзамены и дипломы, доступ к образованию	Продажа информации Мошенничество на экзаменах (обман, фаворитизм, подарки, выдача себя за другого) Взятки (за высокие оценки, перевод в следующий класс, выбор для участия в специализированных программах, аттестаты, прием в университеты) Фабрики дипломов и фальшивых документов о квалификации Мошеннические исследования и плагиат
10.	Аккредитация учебных заведений	Мошенничество в процессе аккредитации (фаворитизм, взятки, подарки)

Злоупотребления чиновников и управленческого аппарата в системе образовании имеют различные проявления. Прежде всего, это формы присвоения бюджетных средств через многообразные схемы: заключение фиктивных контрактов на товары или услуги, которые не приобретались и не оказывались, заключение государственных контрактов с аффилированными фирмами, приобретение товаров и услуг по завышенной стоимости (с последующими «откатами»), махинации при проведении тендеров и запросов котировок, фиктивное трудоустройство и др. Одной из распространенных коррупционных схем является подписание руководителями образовательных учреждений контрактов на выполнение ремонтных работ, без их фактического выполнения.

Глава департамента образования г. Перми заключил муниципальный контракт на сумму 84,6 миллиона рублей на установку системы школьной пожарной сигнализации, которая, как выяснено, не функционирует.

Организация питания школьников также может сопровождаться использованием коррупционных схем. Нередко конкурсы на организацию питания выигрывают юридические лица, не имеющие возможности поставлять продукты и готовые блюда для питания школьников, но эти фирмы поддерживаются органами власти и предлагают самые низкие стоимости контрактов. Как правило, такие организации заключают договоры на реальную поставку продуктов и готовых блюд для питания школьников с поставщиками, которые имеют возможности выполнить контракт. Но поскольку часть суммы от стоимости контракта такие посредники оставляют себе, часть передают поддерживавшим их чиновникам в определенных органах власти, питание школьников становится слишком дешёвым, некачественным. Это одна из причин участившихся случаев отравлений детей школьным питанием. В некоторых случаях выигравшие конкурсы посредники не могут вообще организовать питание школьников, конкурсы приходится проводить повторно.

Распространенной практикой является трудоустройство своих родственников и знакомых в образовательную организацию без фактического выполнения трудовых обязанностей, но с выплатой заработной платы.

«СУ СКР Чувашии возбудило уголовное дело в отношении директора одной из общеобразовательных школ г. Чебоксары, подозреваемого в растрате, злоупотреблении должностными полномочиями и служебном подлоге. По версии следствия, в феврале 2011 года подозреваемый издал фиктивный указ о приеме на работу в возглавляемую школу своего сына, должность которого значилась как водитель грузового автомобиля. В дальнейшем, по указаниям директора школы, вплоть до января текущего года, в табели учета рабочего времени вносились заведомо ложные сведения о выполнении возложенных на сына трудовых обязанностей. За весь период времени сын на работу не выходил, однако заработная плата за его фиктивный труд начислялась ежемесячно, за весь период времени незаконно была начислена зарплата на общую сумму свыше 139 тыс. рублей, которые отец получал за своего сына и растратил по своему усмотрению. В результате мошенничества директор причинил значительный ущерб муниципальному бюджету».

По другому делу Бабушкинский районный суд г. Москвы вынес обвинительный приговор в отношении директора одной из столичных школ Ф., за совершение преступлений, предусмотренных ч. 3, 4 ст.159 УК РФ (мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, в особо крупном размере). Было установлено, что руководитель государственного образовательного учреждения в 1998 году оформила на работу свою знакомую на должность социального педагога. Принятая сотрудница работу не выполняла, а причитающуюся ей заработную плату получала директор, которая распорядилась деньгами по своему усмотрению. За несколько лет (с 1.09.98 года по 1.07.12 г.) директор присвоила более 2,5 млн. рублей. Суд назначил наказание директору в виде 4 лет лишения свободы условно, с испытательным сроком 4 года.

Еще одним из частых проявлений коррупции является назначение руководителем образовательной организации необоснованных выплат уже работающим сотрудникам с последующим присвоением денежных средств.

«Следственный комитет по Омской области завершил расследование по уголовному делу в отношении директора МКОУ «Красногорская средняя общеобразовательная школа» Полтавского района области. Директора обвинили в злоупотреблении должностными полномочиями (ч. 1 ст. 285 УК РФ) и служебном подлоге (ч. 1 ст. 292 УК РФ). По версии следствия, директор школы в 2011 году внесла в официальные приказы заведомо ложные сведения и необоснованно назначила пятерым учителям школы стимулирующие денежные выплаты на общую сумму около 20 тысяч рублей. После чего директор потребовала отдать ей 16 тысяч рублей и распорядилась деньгами по собственному усмотрению».

Коррупционным в большинстве случаев является ремонт зданий и помещений общеобразовательных школ, закупка мебели и оборудования для них. Все эти действия также как и школьное питание, осуществляются на конкурсной основе, но выигрывают конкурсы в большинстве случаев посредники. Они заключают контракты, чаще всего, не с директорами школ, а с их кураторами в органах образования. Часть стоимости контракта посредники оставляют себе, часть передают чиновникам органов образования. На оставшиеся финансовые средства нанятые этими посредниками организации проводят ремонт зданий и помещений школ, осуществляют закупку мебели и оборудования для школ. Но и в этой схеме бывают дополнения, когда уже руководитель образовательной организации требует взятку за подписание документов об исполнении контракта поставщиком.

«Следствие возбудило уголовное дело в отношении директора томской школы-интерната, обвиняемого в получении взятки, которую он требовал за свою подпись о приеме ремонтных работ в здании учреждения.

По информации СУ СКР, в январе 2014 года директор получил 250 тысяч рублей разными частями за принятие и оплату ремонтных работ, проведенных в административном здании школы-интерната».

Коррупционные сборы с учащихся и их родителей также весьма разнообразны, имеют свою специфику и существуют на всех уровнях от детского сада до защиты докторской диссертации. Одним из традиционных проявлений коррупции является взятки за поступление в специализированные общеобразовательные учреждения (гимназии, лицеи, кадетские школы), дошкольные учреждения. Иногда взятка вымогается и в случае обращения за основным общим образованием, общедоступность и бесплатность которого гарантируется ч.2 ст. 43 Конституцией РФ.

Директор школы №29 г. Краснодара подозревается в злоупотреблении должностными полномочиями (ч. 1 ст. 285 УК РФ). Следственный отдел по Западному округу Краснодара СКР по краю возбудил против нее уголовное дело. В августе 2014 года к директору обратилась мать одного из учеников с просьбой зачислить ее сына в 9 класс школы. Директор была готова зачислить ребенка при условии передачи ей денежных средств в размере 10 тысяч рублей, необходимых для приобретения и установки двери в один из кабинетов».

Другая, весьма распространенная форма коррупции в образовании - это «взятки за оценки», как за сдачу ЕГЭ, экзаменов, зачетов, сессий, так и за текущее обучение. Основная тенденция коррупционных проявлений, связанных с ЕГЭ - это перемещение их из вуза в школу и в органы образования. В школах представлен самый широкий спектр нарушений: информирование о заданиях, помощь педагогов при заполнении тестов (КИМов), подделка свидетельств о ЕГЭ и другие. Эксперты интернетбиблиотекиPublic.Ru, проанализировав публикации в СМИ в 2010 году, пришли к неутешительным выводам, что «с введением ЕГЭ школьная коррупция выросла в 20- 25 раз, обогнав коррупцию в высших учебных заведениях». Стоимость средней взятки за успешную сдачу ЕГЭ с 2003 по 2011 г.г. увеличилась в столице в 30 раз, а в регионах в 10 раз. Несмотря на совершенствование систем контроля в ходе проведения ЕГЭ, нарушения продолжают фиксировать. Так, в 2013 году руководители 53 различных образовательных организаций были привлечены к ответственности (дисциплинарной и административной)147 за нарушение Порядка проведения ЕГЭ.

По материалам СМИ сдать ЕГЭ в обход закона в 2013 году можно было, в зависимости от гарантии результата и региона проживания выпускника, за сумму от 10 до 210 тысяч рублей. За творческий и неординарный подход решение проблемы с ЕГЭ чиновники берут в особо крупных размерах.

Так, в 2013 году руководительница кабардино-балкарского центра обработки результатов ЕГЭ, собрав деньги с родителей, от 25 до 210 тысяч рублей с каждого, раздавала детям ручки с симпатическими чернилами для заполнения тестов. Когда надписи исчезали, экзаменационные бланки негласно передавались преподавателям университета, правильные ответы вносились в них уже обычными чернилами.

Хороший результат по ЕГЭ без специальной подготовки получить практически невозможно, поэтому в современных условиях родители абитуриентов за такую подготовку платят репетиторам так же, как ранее они платили за подготовку к экзаменам в вузы. Такая практика существует в большинстве регионов, что иллюстрируют статистические данные:

Стоимость отдельных коррупционных услуг в некоторых регионах России (по данным Public.Ru)

2010 год	
Обучение в школе	<ul style="list-style-type: none">• Поступить в престижную школу в г. Москве стоит от 50-100 тыс. руб.• В пермских школах родителям предлагают заплатить по 5 000 или 8 000 руб. за подготовку детей к ежегодным итоговым тестированиям.• На ремонт классов в различных регионах России родители ежегодно сдают от 3-20 тыс. руб.

Сдать ЕГЭ	<ul style="list-style-type: none"> • «Помочь» ребенку, сдающему экзамен по биологии в ингушской школе, стоит от 15 тыс. руб. • Хороший результат по русскому языку в Карачаево-Черкессии обойдется в 100 тыс. руб., а по математике - в 150 тыс. руб. • В Краснодарском крае обязательные предметы ЕГЭ будут стоить порядка 80 тыс. руб. • В Дагестане оплата дифференцирована: 10 тыс. руб. - учителю, который помогает выполнить задание, 5 тыс. - тем, кто наблюдает, и 1 тыс. руб. - на входе в пункт приема экзаменов. За 500 руб. можно пронести мобильный телефон, а за 20 тыс. руб. - вообще покинуть аудиторию с заданием в руках. • В Воронежской области «Звонок другу» (знакомому учителю) - 10 тыс., сданный ЕГЭ по математике - 25 тыс., по русскому языку - 38 тыс. руб., устный экзамен - 20 тыс. руб., серебряная медаль - 35 тыс. руб, золотая - 40 тыс. руб. • В г. Владивостоке поддельный бланк ЕГЭ обойдется в сумму от 7 тыс. до 20 тыс. руб., в зависимости от количества «сданных» экзаменов в документе. • В г. Санкт-Петербурге ЕГЭ можно купить за 50-80 тыс. руб.
2013 год	
Обучение в школе	<ul style="list-style-type: none"> • в г. Ессентуки поступить в первый класс общеобразовательной школы стоит от 26 тыс. рублей; • в г. Санкт-Петербурге после введения новых правил приема в школу по месту регистрации появились предложения на временную прописку в микрорайоне желаемой школы. В среднем по городу услуга стоит около 35 тыс. руб., а если в районе расположена не просто хорошая, а элитная школа - цена оформления временной прописки может составлять 50 тыс. руб. и более; • в г. Казани поступление в первый класс элитной гимназии стоит либо 100 тыс. руб. наличными, либо 50 тыс. руб. перечислением; • в г. Челябинске устройство ребенка в гимназию обойдется в 175 тыс. руб.
Сдать ЕГЭ	<ul style="list-style-type: none"> • в г. Воронеже вынести копию задания за дверь экзаменационной аудитории и внести обратно уже с ответами стоит 8 тыс. руб.; • в г. Москве ответы по ЕГЭ можно купить за 10 тыс. руб., но не факт, что они окажутся правильными. Решенный комплект заданий учителем или преподавателем ВУЗа обойдется в 120 тыс. руб.; • в г. Курске поддельный чистый бланк свидетельства о сдаче ЕГЭ, в который можно вписать любые результаты, можно купить за 30 тыс. руб.; • в Ингушетии взятка за один экзамен по русскому языку составляет 40-80 тыс. руб.; • Карачаево-Черкессии за один экзамен стоил 40 тыс. руб. • (четыре экзамена с показателем 70 баллов за каждый без фактического участия в тестировании стоит 280 тыс. руб. из расчета 1000 рублей за один балл ЕГЭ); • в Дагестане за правильные ответы педагоги просили от 20 тыс. до 100 тыс. руб. за один предмет - в зависимости от его значимости и количества баллов. Русский язык обходился • в среднем по Республике в 25 тыс. руб. в Махачкале - до 50 тыс. руб., химия - 60 тыс. руб. В г. Махачкале право пользования телефоном во время ЕГЭ стоит 8-10 тыс. руб. • в Кабардино-Балкарии бланки ЕГЭ можно купить за 120 тыс. руб.; зависить результаты экзаменационных заданий - до 210 тыс. руб.

Поборы в школах и детских садах на нужды образовательной организации (ремонт, охрану и прочее) стали настолько привычными, что их даже не воспринимают в качестве проявлений коррупции. Однако и за такие действия может наступить ответственность.

Так, с жалобой на принудительные сборы на так называемые «нужды школы» в ведомство обратились родители одного из учеников школы г. Астрахани. По результатам проверки факт нарушения был подтвержден. Материалы проверки были отправлены в суд. Мировой судья согласился с обвинением и приговорил руководителя школы к штрафу в размере 100 000 руб. В региональном министерстве образования сообщили, что все происходило в летний период и не затронуло учебного процесса.

Значительные коррупционные поступления обеспечивает торговля документами об образовании (дипломами, аттестатами, справками) и данными в них. За определенную сумму можно получить практически любой документ об образовании с любыми данными в нем.

Летом 2010 года директор одной из дагестанских школ вымогал у выпускников и их родителей по 1 000 рублей за выдачу им аттестатов. После получения требуемых сумм он выставял завышенные отметки выпускникам и выдавал аттестаты. По материалам прокурорской проверки в отношении директора школы возбуждены уголовные дела по ч. 1 ст. 292 (служебный подлог), а также ч. 4 ст. 290 (получение взятки с вымогательством) УК РФ.

Вымогать взятку могут и за выполнение законных действий по выдаче образовательных документов.

Следственный отдел по Лазаревскому району г. Сочи возбудил в отношении директора вечерней сменной общеобразовательной школы уголовное дело по ст. 290 УК РФ (подозрение в получении взятки). По предварительной версии следствия, директор, злоупотребляя служебным положением, отказала 25- летнему выпускнику школы в получении дубликата аттестата о неполном среднем образовании в связи с потерей оригинала. Директор предложила помощь в получении требуемой копии за вознаграждение в размере 1500 рублей.

К коррупционным правонарушениям относятся не только деяния, предусмотренные Уголовным кодексом РФ, но и нарушения антикоррупционных ограничений и запретов, неисполнение антикоррупционных обязанностей. За несоблюдение действующих положений антикоррупционного законодательства можно понести административную, дисциплинарную или гражданско-правовую ответственность.

В г. Саратове прокуратура выявила нарушения законодательства о противодействии коррупции, в частности - при предоставлении сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера за 2013 г. Заведующие детсадов №№160, 158, руководители лицея № 47, школы № 61, гимназии № 89 скрыли банковские счета и остатки денежных средств на них. Директор детского оздоровительно-образовательного центра «Мечта», директор школы № 94, заведующие детсадов №№142 и 162 не указали принадлежащие им либо их супругам автотранспортные средства. В справках директора центра детского творчества Ленинского района и заведующей детсадом компенсирующего вида № 117 имеются расхождения в итоговой сумме полученного дохода, которая не подтверждена представленными документами. По итогам проверки 42 должностных лица привлечены к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, в России, как и в других странах, проявления коррупции в сфере образования многочисленны и разнообразны. При этом, коррупционные практики одинаково развиты как при взаимодействии образовательных организаций с различными органами и юридическими лицами для обеспечения образовательной деятельности, так и в ходе непосредственного оказания образовательных услуг.

Наиболее распространены следующие проявления коррупции в сфере образования:

- взятки при поступлении в образовательные организации;
- взятки или незаконные требования о внесении дополнительных денежных сумм при сдаче (или передаче) экзаменов;

- злоупотребления (в частности, присвоение) бюджетных средств, выделяемых образовательным организациям;
- злоупотребления при привлечении и расходовании денежных средств, взимаемых с родителей и учащихся на нужды образовательного учреждения;
- взятки при проведении лицензирования и государственной аккредитации образовательных учреждений.

ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ КОРРУПЦИИ

Показатели	Характеристика
Взякополучатели	Педагог, ответственное лицо образовательного учреждения, наделенное определенными полномочиями
Взякодатели	Обучающийся, его родители
Инициаторы коррупционных отношений	Возможны такие варианты: <ul style="list-style-type: none"> - по инициативе стороны обучающегося; - вымогательство взятки со стороны работников образовательного учреждения
Формы выгоды, получаемой взякополучателем	Денежные средства, материальные ресурсы (ремонт в доме, бытовая техника, другое), обмен услуги
Цели коррупции с точки зрения взякодателя	<ul style="list-style-type: none"> - поступление в образовательную организацию; - сдача экзамена, зачета; - покупка диплома
Уровень распространения коррупции	Задействованы все уровни: <ul style="list-style-type: none"> - низовая (рядовые сотрудники, младший и средний уровень управления); - верхушечная (высшее руководство, работники министерств и ведомств)

Появлению и развитию коррупции способствует множество обстоятельств. Среди всего комплекса причин можно выделить основными следующие.

Во-первых, это, конечно же, низкий уровень оплаты труда педагогов и преподавателей ВУЗов. Даже, несмотря на начало проведения национального проекта «Образование» доходы обучающегося персонала не достигли желаемого уровня. Зарплаты учителей и преподавателей остаются одними из самых низких в стране. Это и подстегивает их к взяточничеству.

Во-вторых, это разница между уровнем образования, с которым выходит выпускник из школы и теми требованиями, которые ему предъявляются при поступлении. В связи с этим большинство абитуриентов вынуждено заниматься сверх учебной программы школы, ходить на платные курсы при ВУЗе или брать уроки у преподавателей университета. Эту практику нельзя назвать открытой коррупцией, но именно в качестве коррупции она воспринимается поступающими. Скорее всего, ее можно назвать «скрытой» коррупцией. Причем, могут отмечаться случаи прямых угроз со стороны преподавателей института и принуждению посещения таких «дополнительных» занятий. Родители, испуганные тем, что их ребенок может остаться не у дел и не поступить в институт, готовы платить и за такие «подготовительные курсы».

В-третьих, это недостаточное финансирование системы образования. Это привело к расслоению учебных заведений на элитные и простые, а также к тому, что широко практикуется сбор средств с учеников и их родителей на улучшение состояния учебных заведений, что является незаконным, так как Конституцией заложено, что образование у нас в стране абсолютно бесплатное. Делается это практически повсеместно. Доказать факт

коррупции в таком случае крайне сложно, ведь подобные приобретения оформляются, как благотворительная помощь и может не облагаться налогом. Еще одной немаловажной причиной появления и роста коррупции в системе образования специалисты считают стимуляцию самих учащихся и их родителей к взяточничеству. Существуют негласные тарифы для сдачи вступительных экзаменов в ВУЗы, отметки о посещаемости или отработке, и так далее.

Главным стимулом к коррупции является возможность получения экономической прибыли, связанной с использованием властных полномочий, а главным сдерживающим фактором - риск разоблачения и наказания.

МЕРЫ ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ

- сделать так, чтобы взяточничество и прочие манипулятивные и мошеннические действия в отношении обучающихся, стали просто не выгодными. Когда наказание будет существенно выше, чем коррупционная прибыль - тогда потеряется сам смысл коррупции. Единственно верная мера здесь - повышение правовой и социальной ответственности через антикоррупционную экспертизу соответствующих нормативно-правовых актов и ужесточение положений Уголовного кодекса.

- повышение эффективности работы российской судебной системы, при которой нарушивший закон бюрократ может быть объективно признан виновным, что резко снизит потенциальную привлекательность коррупции.

- создание службы государственных ревизоров, ответственных за надзор над чиновниками. Следует вменить им в обязанности проверку работы вузовских структур, ежегодные проверки бухгалтерской (финансовой) отчетности, перекрестные взаимопроверки платежных документов, проверки налоговых деклараций на наличие «нетрудовых доходов».

- информационное обеспечение граждан. Данный метод включает в себя анализ законов с тем, чтобы, проанализировав закон, четко, лаконично и доходчиво объяснить гражданам, в чём заключаются их права и обязанности, какие нарушения какие наказания должны за собой повлечь, как проходит судебная процедура и что в ней учитывается. Зная всё это, граждане будут увереннее вести себя, оказавшись один на один с подталкивающим их к даче взятки чиновником.

К этой мере также относится совершенствование технологии доступа к информационным потокам, так как коррупция базируется во многом на доступе (или, наоборот, на отсутствии доступа) к определенной информации. Речь идет о пошаговой отработке процедур контроля над тремя элементами: доступом к экзаменационным базам, контролем экзаменационных процедур и возможностью влиять на итоговые оценки.

- информационная открытость общества - необходима для того, чтобы коррупция получала широкую огласку в СМИ, и пресекалась прежде, чем начинала наносить существенный ущерб.

- культурно-нормативная. Подразумевает систематические действия по укреплению корпоративной культуры и институционального доверия к образовательным учреждениям.

- повышение заработной платы педагогов. Сразу отметим, что само по себе повышение заработной платы, конечно, не переломит ситуацию. Но положение, когда низкая оплата труда предполагает наличие коррупционных доходов (например, за принятие экзаменов и зачетов в ходе обучения), фактически вменяемых преподавателю, подобно чаевым официанта, не может не стимулировать коррупцию. Преподаватель должен иметь возможность для формального (в том числе, для дополнительного) заработка в стенах учебного заведения.

- повышение оперативности реагирования горячей линии о фактах дачи взяток.

Помимо данных мер назовем еще три меры, специфичные для борьбы с коррупцией в сфере образования:

1. Закрытость экзаменационных процедур, которая должна сопровождаться открытостью итоговых результатов и всей принципиальной сопутствующей информации (здесь принципиальную роль играет оперативность ее размещения в открытом доступе, что серьезно уменьшает возможности для манипулятивных и мошеннических действий в отношении поступающих).

2. Проверка законности получения диплома (номера дипломов должны быть внесены в единую всероссийскую базу, находящуюся в свободном доступе). Можно, например, вменить в обязанности руководителям всех организаций проверять законность получения диплома нового сотрудника. До тех пор, пока взятка будет являться платой за покупку диплома о высшем образовании, Россия будет страдать из-за нехватки высококвалифицированных специалистов, и одновременно страдать от засилия рабочих мест некомпетентными сотрудниками с псевдодипломами.

3. разработка системных программных мероприятий по преодолению коррупции на уровне образовательного учреждения. В группу таких мероприятий следует включить следующие меры:

- развитие студенческого самоуправления и активной гражданской позиции у студентов. Большинство студентов опасаются сообщать о фактах коррупции, тем самым, покрывают коррупционеров и способствуют распространению коррупции. Учащиеся с открытой гражданской позицией в условиях развитого студенческого самоуправления будут менее терпимы к коррупции;

- разработка на уровне Кодекса корпоративной этики базовых принципов противодействия коррупции на уровне образовательного учреждения. Разработка таких принципов позволит руководству вуза или иной образовательной организации воздействовать на нарушителей, принимать меры административной или дисциплинарной ответственности к тем, кто нарушает этические нормы, в том числе совершает коррупционные правонарушения;

- развитие механизма общественного контроля за образовательной деятельностью, прежде всего, со стороны родителей, общественных организаций, органов образовательного контроля.

Говоря о механизмах противодействия коррупции, заложенных в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», следует отметить положения, конкретизирующие требования информационной открытости и прозрачности деятельности образовательных организаций, урегулированный правовой статус образовательных организаций, а также правовой статус педагогических работников, обучающихся и их родителей (законных представителей).

Родителям предоставлены возможности:

- более активно участвовать в организации учебного процесса (что делает его более открытым и, соответственно, снижает коррупционные риски);

- выбирать до завершения получения ребенком основного общего образования формы обучения, организации, осуществляющие образовательную деятельность, языки образования, факультативные и элективные учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) из перечня, предлагаемого организацией, осуществляющей образовательную деятельность;

- присутствовать при обследовании детей психолого-медикопедагогической комиссией, при обсуждении результатов обследования высказывать свое мнение относительно предлагаемых условий для организации обучения и воспитания детей (формы учета высказанного мнения при этом Федеральным законом не оговариваются).

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В нормативно-правовом пространстве системы образования понятие «конфликт интересов педагогического работника» впервые введено Федеральным законом № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации».

Ст. 2 ФЗ «Об образовании»: «конфликт интересов педагогического работника — 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».

ч.2. ст. 48 рассматриваемого закона закрепляет, что педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

При этом нужно понимать, что законом не устанавливается запрет на оказание платных образовательных услуг, которые могут оказываться образовательной организацией на договорной основе. При этом педагог, который ведёт у ребёнка рядовой урок по учебному расписанию, вполне может на законных основаниях оказывать платные образовательные услуги, в которых он будет лишь представителем стороны Исполнителя договорных обязательств.

При каких же условиях услуги, которые оказываются педагогом, подпадут под нарушение норм ч.2 ст.48?

Можно выделить ряд обязательных условий:

- услуга, которую оказывает педагог, является платной и носит образовательный характер (подчёркиваем, что речь не идёт об официальных платных образовательных услугах, которые предлагает образовательная организация);

- платная услуга оказывается обучающемуся в образовательной организации, в которой работает педагогический работник;

- оказание услуги приводит к конфликту интересов педагогического работника.

Только в случае соблюдения всех перечисленных условий приводит к запрету на оказание платной услуги. Из этого следует, что законодатель чётко обозначил, что педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги (как физическое лицо или индивидуальный предприниматель) в здании образовательной организации, в которой он работает, а также оказывать эту платную услугу обучающемуся, у которого он ведёт занятия в рамках своей основной деятельности.

А что с ответственностью для педагогического работника?

Законодатель не предусмотрел ответственность за нарушение ч.2 ст.48!

Образовательная организация на своём уровне может отразить свою позицию по данному вопросу в локальных нормативных актах, трудовом договоре, можно привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Необходимо только помнить про доказательную базу, т. к. работник вправе отстаивать свои права, в т. ч. в судебном порядке, доказывая свою невиновность. Вероятность того, что на практике данная статья работать не будет, очень высока.

Какие ситуации можно отнести к конфликту интересов педагогического работника?

В зависимости от типа образовательной организации и видов деятельности, которые в ней осуществляются можно смоделировать достаточно большое количество таких ситуаций. Рассмотрим некоторые из них:

Педагогический работник входит в состав конкурсного жюри какого-либо мероприятия (например, районный, городской конкурс проектных работ, соревнование, олимпиады и т. д.), участие в котором принимает его обучающийся. Являясь членом жюри ему приходится оценивать участие обучающегося в данном мероприятии. Если к этому добавить возможность в дальнейшем получения материальной выгоды за результативность участия (так называемые стимулирующие выплаты), то это явно конфликт интересов.

Формирование списков учебных групп (классов). Ситуация возникновения конфликта интересов педагогического работника здесь очень вероятна. Например, формирование списка учащихся первых классов. Ни для кого не является секретом, что на практике педагог может повлиять на состав формируемого списка обучающихся и при этом может преследовать корыстные цели.

Педагогический работник получает небезвыгодные предложения (услуги, подарки и т. д.) от родителей обучающихся, которых он обучает.

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

В статье 10 «под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе 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) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, 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 в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями».

Рассматривая понятие «конфликта интересов» через призму данного закона, нужно понимать, что в первую очередь речь идёт о должностных лицах, которые относятся к государственной или муниципальной службе. Работники образовательной организации к таковым не относятся. Однако законодательство модернизируется, совершенствуется и уже сейчас к руководителям образовательных организаций применяются отдельные нормы данного закона, например, предоставление сведений о доходах и т. д.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики.

Антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной организации. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике рекомендуется закрепить в едином документе, например, с одноименным названием - **«Антикоррупционная политика (наименование организации)»**.

Антикоррупционную политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

Систематическое внедрение в организации антикоррупционных мер связано с определенными расходами, однако в среднесрочной и долгосрочной перспективе может принести организации ряд значимых преимуществ.

В частности, приверженность организации закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствуют укреплению ее репутации среди других компаний и клиентов. При этом репутация организации может до некоторой степени служить защитой от коррупционных посягательств со стороны недобросовестных представителей других компаний и органов государственной власти: последние могут воздерживаться от предложения или

вымогательства незаконного вознаграждения, поскольку будут знать, что такое предложение будет отвергнуто.

Кроме того, реализация мер по противодействию коррупции существенно снижает риски применения в отношении организации мер ответственности за подкуп должностных лиц, в том числе и иностранных. Особо следует отметить, что профилактика коррупции при выборе организаций-контрагентов и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на организацию санкций за недолжные действия посредников и партнеров.

Отказ организации от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции также способствуют добросовестному поведению ее сотрудников по отношению друг к другу и к самой организации. И наоборот - лояльное отношение организации к незаконному и неэтичному поведению в отношении контрагентов может привести к появлению у сотрудников ощущения, что такое поведение приемлемо и в отношении своего работодателя и коллег.

В разработке и реализации антикоррупционной политики как документа следует выделить следующие этапы:

- разработка проекта антикоррупционной политики;
- согласование проекта и его утверждение;
- информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике;
- реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер;
- анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

Разработка проекта антикоррупционной политики

Разработчиком антикоррупционной политики может выступать должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое планируется возложить функции по профилактике и противодействию коррупции. Организациями крупного и среднего бизнеса, располагающими достаточными финансовыми ресурсами, к разработке и последующей реализации антикоррупционной политики могут привлекаться внешние эксперты.

Помимо лиц, непосредственно ответственных за разработку проекта антикоррупционной политики, рекомендуется активно привлекать к его обсуждению широкий круг работников организации. Для этого необходимо обеспечить информирование работников о возможности участия в подготовке проекта. В частности, проект политики может быть размещен на корпоративном сайте. Также полезно проведение очных обсуждений и консультаций.

Согласование проекта и его утверждение

Проект антикоррупционной политики, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, рекомендуется согласовать кадровым и юридическим подразделениями организации, представителями работников, после чего представить руководству организации.

Итоговая версия проекта подлежит утверждению руководством организации. Принятие политики в форме локального нормативного акта обеспечит обязательность ее соблюдения всеми работниками организации, что может быть также обеспечено посредством включения данных требований в трудовые договоры в качестве обязанности работников.

Информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике

Утвержденная антикоррупционная политика организации доводится до сведения всех работников организации, в том числе посредством оповещения по электронной почте. Рекомендуется организовать ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу в организацию, под роспись. Также следует обеспечить возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, например, разместить его на корпоративном сайте организации. Полезно также предусмотреть «переходный период» с момента принятия антикоррупционной политики и до начала ее действия, в течение которого провести обучение работников организации внедряемым стандартам поведения, правилам и процедурам.

Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер.

Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности организации. Исключительно большое значение на этой стадии имеет поддержка антикоррупционных мероприятий и инициатив руководством организации. Руководитель организации, с одной стороны, должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступать гарантом выполнения в организации антикоррупционных правил и процедур.

Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр

Рекомендуется осуществлять регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое возложены функции по предупреждению и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству организации соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

Содержание антикоррупционной политики конкретной организации определяется спецификой этой организации и особенностями условий, в которых она функционирует. Рекомендуется отразить в антикоррупционной политике следующие вопросы:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые в политике понятия и определения;
- 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;
- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Однако политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых организацией с контрагентами.

Закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников организации или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

Примерами общих обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения. Так, в частности, порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений следует закрепить в локальном

нормативном акте организации. В данном документе необходимо предусмотреть каналы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях. В качестве методического материала при подготовке локального нормативного акта предлагаем использовать Методические рекомендации о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающие перечень сведений,

содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в организации: 1) руководства организации; 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками; 3) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

В этой связи, как общие, так и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Установление перечня проводимых организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения)

В антикоррупционную политику организации рекомендуется включить перечень конкретных мероприятий, которые организация планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Набор таких мероприятий может

варьироваться и зависит от конкретных потребностей и возможностей организации. Примерный перечень антикоррупционных мероприятий, которые могут быть реализованы в организации, приведен в Таблице 1.

Таблица 1 - Примерный перечень антикоррупционных мероприятий

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.) Введение процедуры информирования работодателя о ставшей
	известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
	Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации

	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
Привлечение экспертов	Периодическое проведение внешнего аудита
	Привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности организации и организации антикоррупционных мер
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

В качестве составной части или приложения к антикоррупционной политике организация может утвердить план реализации антикоррупционных мероприятий. При составлении такого плана рекомендуется для каждого мероприятия указать сроки его проведения и ответственного исполнителя.

2. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции

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

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

Например, они могут быть установлены:

- в антикоррупционной политике организации и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

Рекомендуется обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации. При формировании структурного подразделения, ответственного за противодействие коррупции, необходимо уделить пристальное внимание определению штатной численности, достаточной для выполнения

возложенных на данное подразделение функций, а также обеспечить его необходимыми техническими ресурсами.

Основными задачами подразделения или должностного лица является профилактика коррупционных и иных правонарушений в образовательной организации, а также обеспечение деятельности образовательной организации по соблюдению сотрудниками образовательной организации запретов, ограничений, обязательств и правил служебного поведения. Подразделение или должностное лицо осуществляет следующие функции:

- обеспечивает соблюдение сотрудниками образовательной организации ограничений и запретов, требований, направленных на предотвращение или урегулирование конфликта интересов, а также соблюдение исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами (далее - требования к служебному поведению);

- принимает меры по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов сотрудника образовательной организации, в том числе, когда речь идет о конфликте интересов педагогического работника;

- обеспечивает деятельность комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- оказывает сотрудникам образовательной организации консультативную помощь по вопросам, связанным с применением на практике требований к их служебному поведению, а также с уведомлением органов прокуратуры РФ и иных федеральных государственных органов о фактах совершения сотрудниками организации коррупционных и иных правонарушений;

- организует правовое просвещение сотрудников образовательной организации;

- проводит служебные проверки;

- обеспечивает проведения проверки соблюдения сотрудниками организации требований к служебному поведению;

- подготавливает в соответствии со своей компетенцией проекты нормативных правовых актов о противодействии коррупции в организации;

- взаимодействует с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности;

- обеспечивает сохранность и конфиденциальность сведений о сотрудниках образовательной организации.

При выборе подразделения или должностного лица, на которого будут возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений, руководителю необходимо учитывать специфику основной деятельности такого подразделения / должностного лица. Это могут быть сотрудники / подразделения кадровой службы, либо специалисты с юридическими знаниями. Должностные лица, ответственные за профилактику коррупции в организации, должны также пройти специальное обучение.

3. Оценка коррупционных рисков

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

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность организации в виде отдельных бизнеспроцессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» - для каждого бизнес-процесса определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
- на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

- сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.

- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного бизнеспроцесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;
- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;
- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;
- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;
- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

4. Выявление 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 организации 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.

4.1. Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в организации

При внедрении в организациях мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время разные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.

Во-первых, соответствующие нормы содержатся в Федеральном законе «О противодействии коррупции», а также в принятых в его развитие статьях ТК РФ. Во-вторых, требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов закреплены в ряде федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, направленных на регулирование отдельных видов деятельности. При этом и понимание конфликта интересов, и механизмы его регулирования в разных видах деятельности могут существенно различаться. В-третьих, нормативные правовые акты, определяющие правовое положение организаций отдельных организационно-правовых форм, хотя обычно и не содержат прямого упоминания конфликта интересов, но зачастую устанавливают чрезвычайно важные, с точки зрения его регулирования, правила совершения сделок с заинтересованностью.

Федеральный закон «О противодействии коррупции» и Трудовой кодекс Российской Федерации

Определение «конфликта интересов», содержащееся в Федеральном законе «О противодействии коррупции», изначально было ориентировано на государственную службу. В соответствии с частью 1 статьи 10 данного Федерального закона под конфликтом интересов на государственной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

При этом под личной заинтересованностью государственного служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

В соответствии со статьей 12.4 Федерального закона «О противодействии коррупции», ограничения, запреты и обязанности, установленные в отношении лиц, замещающих должности федеральной государственной службы, данным Федеральным законом были распространены на работников, замещающих должности:

- 1) в государственных корпорациях;
- 2) в Пенсионном фонде Российской Федерации, Фонде социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования;
- 3) в иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов;
- 4) в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

На данные категории работников ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции», распространяются с учетом особенностей, обусловленных их правовым статусом. Указанные особенности закреплены, прежде всего, в ТК РФ, а также в ряде подзаконных нормативных правовых актов.

В частности, применительно к государственным корпорациям и государственным компаниям в соответствии со статьей 349.1 ТК РФ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника государственной корпорации или государственной компании влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника государственной корпорации или государственной компании и правами и законными интересами государственной корпорации или

государственной компании, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации этой организации.

Под личной заинтересованностью работника государственной корпорации или государственной компании, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником государственной корпорации или государственной компании в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

Работники государственной корпорации или государственной компании обязаны сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Что касается работников организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, то в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» работники подведомственных организаций обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме работодателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. При этом в законодательстве не закреплено отдельное определение понятия «конфликт интересов», применимое к таким организациям.

Таким образом, государственные корпорации и государственные компании, созданные на основании федеральных законов, при внедрении мер урегулирования конфликта интересов обязаны основываться на определении понятия, закрепленного в статье 349.1 ТК РФ. Организациям, создаваемым для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, рекомендуется принять за основу определение «конфликта интересов», закрепленное в статье 10 Федерального закона «О противодействии коррупции». При этом следует учитывать, что и к государственным корпорациям (государственным компаниям), и к подведомственным организациям могут одновременно применяться нормативные правовые акты, устанавливающие специальные запреты и ограничения в зависимости от характера деятельности, осуществляемой организацией.

Организации, не относящиеся к четырем указанным выше типам, не обязаны при разработке соответствующих регулятивных мер основываться на определении «конфликта интересов», закрепленном в Федеральном законе «О противодействии коррупции». Им, в первую очередь, следует руководствоваться нормативными правовыми актами, регулирующими сферу, в которой организация осуществляет свою деятельность.

Нормативные правовые акты, определяющие правовое положение организаций отдельных организационно-правовых форм

Некоммерческие организации, в том числе саморегулируемые организации

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее - Федеральный закон № 7-ФЗ) не содержит определения «конфликта интересов», однако это понятие в законе используется. Регулированию конфликта интересов в Федеральном законе № 7-ФЗ посвящена статья 27, которая в частности, устанавливает, что заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации.

При этом в соответствии с частью 1 статьи 27 Федерального закона № 7-ФЗ лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том

числе сделок, с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами), признаются руководителем и заместителем руководителя некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица

- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях;
- являются участниками, кредиторами этих организаций; состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях;
- являются кредиторами этих граждан.

Вместе с тем указанные организации или граждане должны отвечать одной из следующих характеристик:

- являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации;
- являются крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией;
- владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией;
- могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

В целях урегулирования конфликта интересов Федеральный закон № 7-ФЗ также устанавливает ряд требований к совершению некоммерческой организацией сделок, в которых имеют заинтересованность заинтересованные лица:

- во-первых, до принятия решения о заключении такой сделки заинтересованные лица обязаны сообщить о наличии заинтересованности органу управления некоммерческой организацией или органу надзора за ее деятельностью;
- во-вторых, такая сделка должна быть одобрена органом управления некоммерческой организацией или органом надзора за ее деятельностью.

В противном случае сделка может быть признана недействительной.

В дополнение к общим нормам, распространяющимся на все некоммерческие организации, специальные нормы по урегулированию конфликта интересов применяются к саморегулируемым организациям.

В частности, часть 3 статьи 8 Федерального закона от 1 декабря 2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях» (далее - Федеральный закон № 315-ФЗ) определяет, что применительно к данному виду организаций под «конфликтом интересов» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность членом саморегулируемой организации, лиц, входящих в состав органов управления саморегулируемой организации, ее работников, действующих на основании трудового договора или гражданско-правового договора влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами саморегулируемой организации или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам саморегулируемой организации.

При этом под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов саморегулируемой организации и (или) ее членов.

В соответствии с частью 6 статьи 6 Федерального закона № 315-ФЗ саморегулируемая организация не вправе осуществлять деятельность и совершать действия, влекущие за собой возникновение конфликта интересов саморегулируемой организации и интересов ее членов или создающие угрозу возникновения такого конфликта.

При этом под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов саморегулируемой организации и (или) ее членов.

В соответствии с частью 6 статьи 6 Федерального закона № 315-ФЗ саморегулируемая организация не вправе осуществлять деятельность и совершать действия, влекущие за собой возникновение конфликта интересов саморегулируемой организации и интересов ее членов или создающие угрозу возникновения такого конфликта.

Федеральный закон № 315-ФЗ не определяет конкретных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Согласно части 5 статьи 8 Федерального закона № 315-ФЗ такие меры устанавливаются уставом некоммерческой организации, стандартами и правилами саморегулируемой организации. Вместе с тем, следует обратить внимание на то, что в соответствии с частью 3 статьи 17 Федерального закона № 315-ФЗ независимый член постоянно действующего коллегиального органа управления саморегулируемой организации предварительно в письменной форме обязан заявить о конфликте интересов, который влияет или может повлиять на объективное рассмотрение вопросов, включенных в повестку заседания постоянно действующего коллегиального органа управления саморегулируемой организации, и принятие по ним решений и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью указанного независимого члена и законными интересами саморегулируемой организации, которое может привести к причинению вреда этим законным интересам саморегулируемой организации.

4.2. Возможные организационные меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов

С целью регулирования 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 или включить соответствующий детализированный раздел в действующий в организации кодекс поведения. При этом следует учитывать требования к содержанию кодексов поведения, закрепленные в рассмотренных выше нормативных правовых актах, регулирующих отдельные виды деятельности.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов рекомендуется обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- 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.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения следует распространить на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе

гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

Перед организацией, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации. С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

Примерный перечень ситуаций конфликта интересов

Следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. В Приложении к настоящим Методическим рекомендациям содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов. Организации рекомендуется разработать аналогичный перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику ее деятельности.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В положении о конфликте интересов рекомендуется закрепить обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, например, следующие:

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

Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Для организаций крупного и среднего бизнеса полезным может быть ежегодное заполнение рядом работников декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых должно распространяться требование заполнения декларации конфликта интересов, следует определять собственнику или руководителю организации.

Организация должна взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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 из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.

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

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов корпоративную культуру организации. В этих целях организации поведения работников в рекомендуется разработать и принять кодекс этики и служебного поведения работников организации. При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. В кодекс следует включить положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.

Кодексы этики и служебного поведения могут значительно различаться между собой по степени жесткости устанавливаемой регламентации. С одной стороны, кодекс может закрепить только основные ценности и принципы, которые организация намерена культивировать в своей деятельности. С другой стороны, кодекс может устанавливать конкретные, обязательные для соблюдения правила поведения. Организации следует разработать кодекс этики и служебного поведения исходя из собственных потребностей, задач и специфики деятельности. Использование типовых решений является нежелательным. Вместе с тем при подготовке своего кодекса организация может использовать кодексы этики и служебного поведения, принятые в данном профессиональном сообществе.

Кодекс этики и служебного поведения может закреплять как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Примерами общих ценностей, принципов и правил поведения, которые могут быть закреплены в кодексе, являются:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности бизнеса;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;

- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

Общие ценности, принципы и правила поведения могут быть раскрыты и детализированы для отдельных сфер (видов) деятельности. Например, в сфере кадровой политики может быть закреплён принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или введён запрет на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу. При этом в кодекс могут быть введены правила реализации определенных процедур, направленных на поддержание декларируемых стандартов, и определения используемой терминологии. Например, при закреплении принципа продвижения на вышестоящую должность только на основе деловых качеств работника может быть установлена процедура обращения работника с жалобой на нарушение этого принципа. 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. Таким образом, 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.

б. Консультирование и обучение работников организации

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица,

ответственные за противодействие коррупции в организации; руководящие работники; иные работники организации. В небольших организациях может возникнуть проблема формирования учебных групп. В этом случае могут быть рекомендованы замена обучения в группах индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими организациями по договоренности.

В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц организации, ответственных за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

7. Внутренний контроль и аудит

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ

«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.

Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

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. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств - индикаторов неправомερных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;

- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;

- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;

- сомнительные платежи наличными.

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий руководству организации и ее работникам следует также обратить внимание на положения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе:

- приобретение, владение или использование имущества, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений;
- сокрытие или утаивание подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Федеральным законом от 7 августа 2001 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» установлен перечень организаций, обязанных участвовать в исполнении требований указанного документа. Так, в частности, финансовые организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенифициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

8. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях

В антикоррупционной работе, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, можно условно выделить два направления. Первое из них заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В этом случае организации необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самой простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п. Внимание в ходе оценки коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами также следует уделить при заключении сделок слияний и поглощений.

Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в организации. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

Распространение антикоррупционных программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил следует осуществлять не только в отношении организаций-контрагентов, но и в отношении зависимых (подконтрольных) организаций. Организация, в частности, может обеспечить проведение антикоррупционных мер во всех контролируемых ею дочерних структурах.

Кроме того, рекомендуется организовать информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте организации.

При наличии совместных предприятий, которые не подконтрольны организации, организация может довести до сведения партнеров информацию о принимаемых ею мерах в сфере профилактики и противодействия коррупции и стимулировать принятие аналогичных мер на совместном предприятии. В целом, возможность внедрения антикоррупционных программ следует обсудить еще на стадии организации совместного предприятия. В

соответствующий договор также может быть включено положение о том, что в случае выявления фактов совершения коррупционных правонарушений совместным предприятием у организации должна быть возможность выхода из соглашения, поскольку продолжение деловых отношений в противном случае может нанести ущерб ее репутации.

9. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

Следует учитывать, что взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении организации, связано с высокими коррупционными рисками. В связи с этим организациям и их сотрудникам рекомендуется уделить особое внимание следующим аспектам.

1. Сотрудникам проверяемых организаций следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия. При этом необходимо учитывать, что на государственных служащих распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, могут быть прямо запрещены государственным служащим.

Получение подарков

В частности, ограничения установлены в отношении возможности получения государственными служащими подарков. Статья 575 Гражданского кодекса Российской Федерации запрещает дарение государственным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей подарков, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.

Еще более жесткий запрет действует в отношении гражданских служащих. В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданским служащим запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Такие подарки гражданские служащие не могут принимать даже для последующей их передачи в собственность государственного органа. Исключение сделано лишь для подарков, получаемых гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями.

Таким образом, гражданскому служащему, осуществляющему в отношении организации контрольно-надзорные функции, по сути, запрещено получать любые подарки от организации и ее представителей.

В связи с этим, сотрудникам организации рекомендуется воздерживаться от предложения и попыток передачи проверяющим любых подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

При этом следует учитывать, что в соответствии со статьей 19.28 КоАП РФ на организацию налагаются меры административной ответственности в форме кратного штрафа за незаконную передачу, 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.

Предотвращение конфликта интересов

Также следует принимать во внимание, что в соответствии с действующим законодательством государственные служащие обязаны принимать меры по недопущению

любой возможности возникновения конфликта интересов. Под конфликтом интересов при этом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства

Минтрудом России подготовлен и размещен в открытом доступе Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования. Для обеспечения более четкого понимания того, какое поведение является недопустимым для государственных служащих, рекомендуется ознакомиться с этим Обзором сотрудников организации, вовлеченных во взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции.

Сотрудникам организации рекомендуется воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;
- предложений о приобретении государственным служащим, осуществляющим контрольно-надзорные мероприятия, или членами его семьи акций или иных ценных бумаг организации (или аффилированных организаций);
- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации (или аффилированной организации);
- предложений о заключении организацией контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

2. При нарушении государственным служащим требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки государственным служащим проверяемой организации рекомендуется незамедлительно обратиться по телефону «горячей линии» или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия. Необходимая контактная информация в обязательном порядке размещается на сайте каждого государственного органа в подразделе «противодействие коррупции». В случае испрашивания или вымогательства взятки организация также может обратиться непосредственно в правоохранительные органы.

Кроме того, при нарушении государственным служащим порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий следует использовать способы обжалования действий должностных лиц, предусмотренные федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В частности, административные регламенты исполнения государственных функций, принимаемые федеральными государственными органами, в обязательном порядке содержат информацию о досудебном (внесудебном) порядке обжалования решений и действий (бездействия) органа, исполняющего государственную функцию, а также их должностных лиц.

10. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах.

Во-первых, организация может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организации, может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в данной организации.

Организации следует принять на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативнорозыскные мероприятия.

До сведения всех работников необходимо довести информацию о правоохранительных органах, которые могут принимать указанные сообщения, их местонахождении, сайтах, часах работы, телефонах «горячих линий» по вопросам противодействия коррупции, порядке заполнения обращения по фактам коррупционных проявлений. Большая часть этой информации является общедоступной и размещена на порталах государственных органов в сети Интернет. Специалист по противодействию коррупции может собрать такую информацию и довести до сведения других работников любым способом. Это могут быть памятки по противодействию коррупции, размещение на сайте образовательной организации, рассылка по электронным информационным каналам (электронной почте, внутренним системам электронной коммуникации в организации). Ключевая проблема сообщения или несообщения о фактах коррупции заключается в боязни негативных последствий в случае исполнения рассматриваемой обязанности. Ведь склонять к коррупционным правонарушениям могут не только посторонние лица, но также коллеги и руководители.

Содействие руководителя образовательной организации и ее сотрудников также может выражаться в принятии необходимых мер по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащих данные о коррупционных правонарушениях.

11. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

Организации могут не только реализовывать меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, но и принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах.

В качестве совместных действий антикоррупционной направленности рекомендуется участие в следующих мероприятиях:

- использование в совместных договорах стандартных антикоррупционных оговорок;
- публичный отказ от совместной бизнес-деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;
- организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

**ПЕРЕЧЕНЬ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И СПОСОБЫ ИХ
УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

Конфликтная ситуация	Возможные способы ее урегулирования
<p>Работник образовательной организации (далее - ОО) в ходе выполнения трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность</p>	<p>Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов</p>
<p>Административный работник ОО участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность</p>	<p>Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей</p>
<p>Административный работник ОО принимает решение о закупке ОО товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами</p>	<p>Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов, принятие решения о закупке ОО товаров, являющихся результатом интеллектуальной деятельности, с привлечением независимых экспертов</p>
<p>Работник ОО, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ОО, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом</p>	<p>Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника</p>
<p>Работник ОО, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ОО, в отношении которого работник выполняет контрольные функции, от обучающихся или их родителей (законных представителей)</p>	<p>Требование работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, призывающих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменения круга его должностных обязанностей</p>

<p>Административный работник ОО использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника</p>	<p>Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей</p>
<p>Педагогический работник ОО оказывает платные образовательные услуги обучающимся в данной ОО (в т.ч. в качестве индивидуального предпринимателя), не обеспечивая качество обучения в рамках реализации основных образовательных программ</p>	<p>Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов, учет низких результатов образовательной деятельности в классе при прохождении аттестации на занимаемую должность, а также учет при начислении выплат стимулирующего характера (размера стимулирующей выплаты), дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</p>
<p>Администрация ОО, классный руководитель (педагогический работник) побуждают родителей к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа</p>	<p>Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов. Фиксация факта побуждения родителей (законных представителей) обучающихся к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа, дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</p>

КОДЕКС ЭТИКИ

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики (далее - Кодекс) ГКО СУВУ г.Октябрьска (далее - Учреждения) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим и административно-хозяйственным работникам Учреждения (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Кодекс разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава и локальных актов Учреждения.

1.3. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействие укреплению авторитета работников;
- обеспечение единых норм поведения работников.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей.

1.5. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

1.6. Новый работник, принятый на работу в Учреждения, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

2. Этические правила поведения работников при выполнении ими трудовых обязанностей

2.1. При выполнении трудовых обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2.2. Этическими доктринами Учреждения являются базовые ценности: профессиональные, моральные, гражданские. Правила поведения работников основываются на следующих этических принципах:

- ответственность;
- единство образовательного пространства;
- преемственность;
- интеграция образования и науки;
- паритетность обучения и воспитания;
- открытость обществу;
- справедливость;
- честность;
- взаимное уважение и помощь;
- здоровый образ жизни.

2.3. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- уважать честь и достоинство обучающихся;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;
- придерживаться принципов независимости и объективности при оценке знаний студентов;
- быть образцом порядочности и интеллигентности, высокой морали, нравственности и патриотичности, принципиальным противником любых проявлений коррупции, недисциплинированности и безответственности;
- проявлять терпимость и уважение к плюрализму мнений, уметь при этом отстаивать свою точку зрения;
- объективно принимать и высказывать критические замечания по профессиональной деятельности, признавать и исправлять допущенные ошибки;
- личным примером доказывать студентам необходимость соблюдения правил трудовой, исполнительской и учебной дисциплины, бережного отношения к имуществу Учреждения, уважительного отношения к коллегам, повышения своего культурного и образовательного уровня.

2.4. Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

2.5. Работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости; уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений; запрещается получать

при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера.

2.6. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- чести и достоинства студентов и коллег, нанесения им морального или материального ущерба распространением ложных сведений и другими злонамеренными действиями;

- высокомерия в общении с коллегами и студентами;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.7. Работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

2.8. Работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

2.9. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к учебному процессу и деятельности Учреждения, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

3. Ответственность за нарушение положений Кодекса и урегулирование отношений

3.1. Работники не должны необоснованно критиковать и негативно высказываться о работодателе и администрации Учреждения в средствах массовой информации, социальных сетях, блогах, перед обучающимися.

3.2. Все вопросы решаются в соответствии с административной иерархией подчинённости, начиная с непосредственного руководителя.

3.3. Нарушение работником положений Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления.

3.4. Если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить её, применяя с этой целью действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, настоящим Кодексом, должностной инструкцией, трудовым договором, нравственно-этическими нормами.

Приветствуется разрешение конфликтов при помощи двусторонних и многосторонних переговоров. Поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

3.5. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Положение
о мерах по предупреждению и противодействию коррупции

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение «О мерах по предупреждению и противодействию коррупции» (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положением устанавливаются основные меры и принципы предупреждения и противодействия коррупции в «ГКО СУВУ г.Октябрьска» (далее - Учреждение), правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.3. В Положении используются следующие основные понятия:

1) 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; совершение указанных деяний, от имени или в интересах юридического лица;

2) противодействие коррупции - деятельность членов комиссии по противодействию коррупции 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.

1.4. Основные принципы противодействия коррупции:

- признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- законность;
- публичность и открытость деятельности органов управления и самоуправления;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексное использование организационных, информационно - пропагандистских и других мер;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

2. Основные меры по предупреждению коррупции.

Предупреждение коррупции осуществляется путём применения следующих основных мер:

2.1. Формирование в коллективе педагогических и других работников Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению;

2.2. Формирование у обучающихся или их законных представителей нетерпимости к коррупционному поведению;

2.3. Проведение мониторинга всех локальных актов, издаваемых Учреждением, на предмет соответствия действующему законодательству;

2.4. Проведение мероприятий по разъяснению педагогическим и другим работникам Учреждения, обучающимся или их законным представителям законодательства в сфере противодействия коррупции.

3. Основные меры по предупреждению и повышению эффективности противодействия коррупции.

Основные меры по предупреждению и повышению эффективности противодействия коррупции:

3.1. Создание механизма взаимодействия органов управления

Учреждения с органами самоуправления, муниципальными и общественными комиссиями по вопросам противодействия коррупции, а также с гражданами и институтами гражданского общества;

3.2. Принятие административных и иных мер, направленных на привлечение работников Учреждения, обучающихся или их законных представителей к более активному участию в противодействии коррупции, формирование в педагогическом коллективе, у обучающихся или их законных представителей негативного отношения к коррупционному поведению;

3.3. Совершенствование системы и структуры органов самоуправления.

3.4. Создание механизмов общественного контроля деятельности органов управления и самоуправления.

3.5. Обеспечение доступа педагогических работников Учреждения, обучающихся или их законных представителей к информации о деятельности органов управления и самоуправления.

3.6. Конкретизация полномочий педагогических, руководящих и других работников Учреждения, которые должны быть отражены в должностных инструкциях.

3.7. Уведомление в письменной форме работниками Учреждения, администрации и комиссии по противодействию коррупции обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

3.8. Создание условий для уведомления обучающимися или их законными представителями администрации Учреждения обо всех случаях вымогания у них взяток работниками Учреждения.

4. Организационные основы противодействия коррупции.

4.1. Общее руководство мероприятиями, направленными на предупреждение и противодействие коррупции, осуществляет комиссия по противодействию коррупции, которая организована и действует в соответствии с Положением о комиссии по противодействию коррупции.

5. Ответственность физических и юридических лиц за коррупционные правонарушения.

5.1. 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.

5.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

5.3. В случае если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Положение о комиссии по противодействию коррупции

1. Общие положения

1.1 Комиссия по противодействию коррупции (далее - Комиссия) является постоянно действующим совещательным органом в «ГКО СУВУ г.Октябрьска» (далее - Учреждение).

1.2 Положение о Комиссии и состав Комиссии утверждаются приказом директора Учреждения.

1.3 Комиссия образуется в целях:

- предупреждения коррупционных правонарушений в Учреждении;
- организации выявления и устранения в Учреждении причин и условий, порождающих коррупцию;
- обеспечения защиты прав и законных интересов граждан, общества и государства от угроз, связанных с коррупцией;
- участия в пределах своих полномочий в реализации мероприятий, направленных на противодействие коррупции в Учреждении.

1.4 Комиссия в своей деятельности руководствуется:

- действующим законодательством;
- положением о Комиссии;

1.5 Комиссия осуществляет свою деятельность во взаимодействии с органами прокуратуры и правоохранительными органами (при необходимости), институтами гражданского общества, общественностью.

1.6 В состав Комиссии входят руководители подразделений и иные должностные лица (работники) Учреждения. По решению директора Учреждения в состав Комиссии могут быть включены представители иных государственных органов, органов местного самоуправления внутригородских муниципальных образований, институтов гражданского общества, общественности.

2. Задачи Комиссии

Задачами Комиссии являются:

2.1 Участие в реализации государственной политики в области противодействия коррупции в Учреждении.

2.2 Устранение (минимизация) коррупционных проявлений в деятельности Учреждения.

2.3 Координация в рамках своей компетенции деятельности подразделений и должностных лиц (работников) Учреждения, иных субъектов системы противодействия коррупции по реализации антикоррупционной политики в Учреждении.

2.4 Предварительное (до внесения на рассмотрение директора Учреждения) рассмотрение проектов правовых актов и планирующих документов Учреждения в сфере противодействия коррупции (при необходимости).

2.5 Контроль за реализацией мероприятий, предусмотренных планами противодействия коррупции в Учреждении.

2.6 Решение иных задач, предусмотренных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

3. Направления деятельности Комиссии

Основными направлениями деятельности Комиссии являются:

3.1 Осуществление координации деятельности по реализации антикоррупционной политики в Учреждении.

3.2 Анализ коррупционных рисков, выявление причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Учреждении, и подготовка предложений по их устранению.

3.3 Организация антикоррупционного мониторинга в Учреждении и рассмотрение его результатов.

3.4 Организация взаимодействия с гражданами, институтами гражданского общества, общественностью по вопросам реализации антикоррупционной политики, рассмотрение обращений граждан и организаций о возможных коррупционных правонарушениях в Учреждении.

3.5 Рассмотрение в рамках своей компетенции поступивших в Учреждение актов прокурорского реагирования и принятие мер по устранению выявленных нарушений в сфере противодействия коррупции.

3.6 Разработка и организация осуществления комплекса дополнительных мер по реализации антикоррупционной политики с внесением изменений в планы противодействия коррупции в Учреждении при выявлении органами прокуратуры, правоохранительными и контролирующими органами коррупционных правонарушений в Учреждении.

3.7 Реализация в Учреждении антикоррупционной политики в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд.

3.8 Реализация антикоррупционной политики в сфере учета и использования государственного имущества и при использовании Учреждением средств бюджета, в том числе:

- рассмотрение в рамках своей компетенции поступивших в Учреждение актов проверок (ревизий) основной и финансово-хозяйственной деятельности, проведенных государственными органами, наделенными контрольными полномочиями, и выработка мер по устранению выявленных нарушений;

- реализация принципов прозрачности и социальной справедливости при организации и осуществлении материального стимулирования (премирования) работников Учреждения;

- мониторинг распределения средств, полученных Учреждением за предоставление платных услуг.

3.9 Организация антикоррупционного образования работников Учреждения.

3.10 Подведение итогов работы по противодействию коррупции в Учреждении.

4. Полномочия Комиссии

4.1 Принимать в пределах своей компетенции решения, необходимые для организации и координации деятельности по реализации антикоррупционной политики подразделений и должностных лиц (работников) Учреждения.

4.2 Приглашать для участия в заседаниях Комиссии руководителей подразделений и работников Учреждения, а также (по согласованию) представителей органов прокуратуры, других государственных органов, органов местного самоуправления внутригородских муниципальных образований, институтов гражданского общества, общественности.

4.3 Заслушивать доклады и отчеты членов Комиссии, отчеты должностных лиц (работников) Учреждения, в том числе о выполнении решений Комиссии, информацию представителей других государственных органов, органов местного самоуправления внутригородских муниципальных образований, институтов гражданского общества, общественности.

4.4 Рассматривать в пределах своей компетенции в целях выработки соответствующих решений и рекомендаций, поступивших в Учреждение:

- обращения граждан и организаций о возможных коррупционных правонарушениях в Учреждении;

- уведомления о результатах выездных проверок деятельности по выполнению программ противодействия коррупции и выявленных нарушениях (недостатках) (в части, касающейся Учреждения);

- акты прокурорского реагирования о выявленных нарушениях в сфере противодействия коррупции;

- актов проверок (ревизий) основной и финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, проведенных государственными органами, наделенными контрольными полномочиями.

4.5 Направлять информационные и рекомендательные материалы по вопросам, отнесенным к компетенции Комиссии, в подразделения и должностным лицам (работникам) Учреждения.

5. Организация работы Комиссии

5.1 Комиссия проводит заседания по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Повестку дня, дату и время проведения заседания Комиссии определяет председатель Комиссии с учетом предложений заместителя (заместителей) председателя, членов и ответственного секретаря Комиссии.

5.2 Работой Комиссии руководит председатель Комиссии, а в период его отсутствия - его заместитель (один из заместителей председателя Комиссии по указанию председателя Комиссии). Председатель Комиссии назначает и ведет заседания Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии, подписывает принятые комиссией решения.

5.3 Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется ответственным секретарем Комиссии.

Ответственный секретарь Комиссии проводит предварительную подготовку материалов к рассмотрению на заседании Комиссии, приглашает членов Комиссии и иных лиц на заседание Комиссии, готовит проекты решений Комиссии, ведет протокол заседания Комиссии, направляет копии протокола лицам, принимавшим участие в заседании Комиссии.

5.4 Подготовка материалов к заседанию Комиссии осуществляется подразделениями и должностными лицами (работниками) Учреждения. Материалы должны быть представлены председателю и ответственному секретарю Комиссии не позднее, чем за два рабочих дня до дня проведения заседания Комиссии. В случае непредставления материалов в установленный срок по решению председателя Комиссии вопрос может быть исключен из повестки дня и рассмотрен на другом заседании Комиссии.

Материалы, подлежащие рассмотрению Комиссией, предварительно изучаются председателем Комиссии, заместителем (заместителями) председателя Комиссии, ответственным секретарем Комиссии и при необходимости членами Комиссии по поручению председателя Комиссии. Члены Комиссии осуществляют работу в Комиссии на общественных началах. Члены Комиссии не вправе делегировать свои полномочия иным лицам.

5.5 Члены Комиссии обязаны:

- присутствовать на заседании Комиссии, участвовать в обсуждении рассматриваемых вопросов и выработке решений;

- при невозможности присутствия на заседании Комиссии заблаговременно (не позднее, чем за один рабочий день до дня проведения заседания Комиссии) известить об этом ответственного секретаря Комиссии, по согласованию с председателем Комиссии и с последующим уведомлением ответственного секретаря Комиссии направить на заседание Комиссии лицо, исполняющее его обязанности;

- в случае необходимости направить ответственному секретарю Комиссии свое мнение по вопросам повестки дня в письменном виде.

Лицо, исполняющее обязанности должностного лица, являющегося членом Комиссии, принимает участие в заседании Комиссии с правом совещательного голоса. Лица, участвующие в заседаниях Комиссии, обязаны не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом тайну, конфиденциальную информацию, а также информацию, позволяющую установить персональные данные лиц, направивших обращения о коррупции.

5.6 Заседание Комиссии ведет председатель Комиссии или по его поручению заместитель (один из заместителей) председателя Комиссии. Решение Комиссии считается правомочным, если на ее заседании присутствует не менее половины членов Комиссии. Решения принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии. Заседание Комиссии оформляется протоколом с указанием даты и места заседания, сведений о явке членов Комиссии и лиц, приглашенных на заседание Комиссии, содержания рассматриваемых вопросов, а также сведений о принятых решениях. Протокол подписывается ответственным секретарем Комиссии и утверждается председательствующим на заседании Комиссии.

В случае отсутствия на заседании директора Учреждения (либо если он не является председателем Комиссии) о принятых решениях заместитель (один из заместителей) председателя или ответственный секретарь Комиссии докладывают директору Учреждения в возможно короткий срок.

Протоколы заседаний Комиссии в трехдневный срок после утверждения размещаются на сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.7 Решения Комиссии, зафиксированные в протоколе, носят обязательный характер для подразделений и должностных лиц (работников) Учреждения. Для реализации решений Комиссии также могут издаваться правовые акты Учреждения, даваться поручения директором (заместителями директора) Учреждения.

Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых функций, что является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений в «ГКО СУВУ г.Октябрьска» (далее Учреждение),

1.2 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений.

1.3 Основные задачи положения:

1.3.1 соблюдение баланса между интересами Учреждения как единого целого и личной заинтересованностью работников Учреждения;

1.3.2 ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

1.3.3 профилактика конфликта интересов педагогического работника, при котором 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

2. Нормативные ссылки

2.1 Федеральный закон от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

2.2 Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»

3. Термины, определения, обозначения и сокращения

3.1 Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

3.2 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008г, №273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

3.2.1 по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

3.2.2 по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

3.2.3 по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений,

3.3 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.

3.4 Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) - заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении заложены следующие принципы:

4.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.4 соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1 В Учреждении установлено несколько видов раскрытия конфликта интересов:

5.1.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.1.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4 Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о

которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5 Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов существует и необходимо применить и использовать различные способы его разрешения:

5.5.1 ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.5.2 добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

5.5.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.5.4 временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5.5.5 перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.5.6 передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

5.5.7 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

5.5.8 увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

5.5.9 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;

5.6 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности со стороны Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1 Работник обязан в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов руководствоваться:

6.1.1 интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

6.1.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

6.1.3 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6.1.4 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1 Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является неотъемлемым элементом в реализации антикоррупционной политики.

7.2 Ответственным лицом может быть непосредственный руководитель, в подчинение которого находится работник, директор Учреждения, заместитель директора, начальник службы персонала, юрисконсульт, а также лицо, ответственное за противодействие коррупции, назначенное приказом директора.