



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**О правовом регулировании деятельности подведомственных
организаций Минкультуры России в сфере противодействия
коррупции и об основных мерах правоприменительной
практики**

**Департамент управления делами
Минкультуры России**

отдел профилактики коррупционных
правонарушений и контроля

НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА

**Федеральный закон от 25 декабря 2008 г.
№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции»**

- **Статья 13.3. Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции**
- внедрение в деятельность подведомственных организаций антикоррупционных стандартов
- **Указ Президента РФ от 29.06.2018 N 378**
«О Национальном плане противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы»

**Конвенция Организации
Объединенных Наций против
коррупции**

- **Государство-участник, в соответствии с основополагающими принципами своей правовой системы, разрабатывает и осуществляет или проводит эффективную и скоординированную политику противодействия коррупции, способствующую участию общества и отражающую принципы правопорядка, надлежащего управления публичными делами и публичным имуществом, честности и неподкупности, прозрачности и ответственности.**

НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА

Статья 349.2 Трудового кодекса Российской Федерации на работников организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Постановление Правительства Российской Федерации 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».

Установить, что на работников, замещающих должности в организациях, включенные в перечни, установленные нормативными правовыми актами федеральных государственных органов, распространяются антикоррупционные ограничения, запреты и обязанности.

запреты

- работнику запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями;

- лица, замещающие должности руководителей, главных бухгалтеров и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий не вправе осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником учреждения, замещающим одну из указанных должностей, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

обязанности

- уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- уведомлять работодателя в порядке, определенном работодателем, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно.

ограничения

- принимать без письменного разрешения работодателя от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий), если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями;

- входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации;

- заниматься без письменного разрешения работодателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан.

НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА нормативные правовые акты Минкультуры России

•Приказ Минкультуры России от 27.08.2018 № 1529 «Об утверждении Плана по противодействию коррупции Министерства культуры Российской Федерации на 2018-2020 годы»;

•Приказ Минкультуры России от 21.07.2015 № 2051 «О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей»;

•Приказ Минкультуры России от 13.11.2018 № 1972 «Об утверждении Положения о Комиссии Министерства культуры Российской Федерации по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих, лиц, замещающих отдельные должности в территориальных органах и лиц, замещающих отдельные должности в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, и урегулированию конфликта интересов» ;

•Приказ Минкультуры России от 08.05.2014 № 799 «Об утверждении перечня отдельных должностей в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, при назначении на которые граждане 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 супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»;

•Приказ Минкультуры России от 21.07.2015 № 2050 «Об утверждении Порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений»;

•Приказ Минкультуры России от 21.07.2015 № 2054 «Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, предоставляемых гражданами, претендующими на замещение отдельных должностей, и работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации» ;

НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА нормативные правовые акты Минкультуры России

•Приказ Минкультуры России от 14.08.2015 № 2222 «Об утверждении Порядка представления гражданами, претендующими на замещение должности, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»;

•Приказ Минкультуры России от 15.02.2019 № 159 «Об организации работы по размещению сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных работниками организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

•Приказ Минкультуры России от 20.03.2017 № 326 «Об утверждении Порядка принятия решения об осуществлении контроля за расходами федеральных государственных гражданских служащих Министерства культуры Российской Федерации, его территориальных органов и работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, а также за расходами их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей»;

•Приказ Минкультуры России от 08.06.2018 № 901 «Об утверждении порядка уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов»;

•Приказ Минкультуры России от 18.12.2018 № 2260 «Об утверждении перечней должностей, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера федеральных государственных гражданских служащих Министерства культуры Российской Федерации, его территориальных органов и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Перечень локальных актов

- Порядок сообщения работниками о получении подарка связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации;

-Приказ о назначении лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений;

-Положение о структурном подразделении (лице), ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации;

-Приказ о создании и утверждении состава Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов;

-Положение о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации;

-Кодекс этики и служебного поведения работников организации;

- Антикоррупционная политика организации;

-Порядок уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- Порядок поступления заявлений и уведомлений, являющихся основаниями для проведения заседания Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации.

Положение о структурном подразделении (лице), ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений (типовой образец разработан отделом профилактики коррупционных правонарушений и контроля)

- определяет цели, задачи, функции, права и обязанности структурного подразделения (лица), ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации, подведомственной Министерству культуры Российской Федерации. Руководитель принимает решение о назначении Лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, досрочном прекращении его полномочий, при этом, учитывается: образование и квалификация, опыт работы в направлениях деятельности, необходимых для осуществления возложенных на него полномочий.

★ Задачи Лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений:

- координация деятельности по разработке и реализации внутрикорпоративных и разъяснительных мероприятий, связанных с соблюдением Антикоррупционной политики;
- прием и анализ справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- контроль за соблюдением норм и правил, установленных антикоррупционным законодательством.

Приказ о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов

★ В состав Комиссии входит: председатель, заместитель председателя, члены Комиссии, секретарь Комиссии. Руководитель Учреждения может принять решение о включении в состав комиссии: независимого представителя научной организации или образовательного учреждения среднего, высшего и дополнительного профессионального образования; представителя профсоюзной организации, действующей в установленном порядке в Учреждении, представителя общественной организации;

Проведение заседаний Комиссии с участием только членов комиссии, являющихся штатными работниками Учреждения, недопустимо.

Положение о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Учреждении (типовой образец разработан отделом профилактики коррупционных правонарушений и контроля)

★ Определяет порядок формирования и направления деятельности, структуру и состав, права и обязанности Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации, подведомственной Министерству культуры Российской Федерации.

Задачей Комиссии является содействие Учреждению в обеспечении соблюдения работниками ограничений и запретов, исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов и в осуществлении мер по предупреждению и профилактике коррупционных правонарушений.

Антикоррупционная политика организации (типовой образец разработан отделом профилактики коррупционных правонарушений и контроля)



Антикоррупционная политика направлена на предупреждение коррупции в Учреждении, в том числе на выявление и последующее устранение причин коррупции (профилактика коррупции). Антикоррупционная политика декларирует неприятие Учреждением коррупции в любых ее проявлениях (злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником своего должностного положения вопреки законным интересам Учреждения, 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), как в повседневной деятельности, так и при взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами.

Учреждение применяет следующие методы профилактики и противодействия коррупции:

- ★ Законодательный (работники соблюдают ограничения и запреты, исполняют обязанности, установленные законодательством РФ);
- ★ кадровый (проводит кадровую политику, направленную на минимизацию коррупционных рисков, связанных с приемом на работу и продвижением);
- ★ мониторинга и контроля (выявляет и проводит анализ и оценку коррупционных рисков, присущих бизнес-процессам во всех сферах ее финансово-хозяйственной деятельности, а также оценку потенциального ущерба от потенциальных рисков);
- ★ духовно-нравственный (формирует в коллективе отношение нетерпимости ко всем формам проявления коррупции, стимулирует работников на эффективную деятельность на принципах сплоченности, открытости, добросовестности и ответственности).

Кодекс этики и служебного поведения работников организации (типовой образец разработан отделом профилактики коррупционных правонарушений и контроля)



- ★ устанавливает правила, предусматривающие этические ценности и правила служебного поведения работников, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации организаций, профилактику коррупционных и иных правонарушений, а также определяет принципы взаимоотношений между Работниками, обществом, правоохранительными и другими органами государственной власти, организациями и Министерством культуры Российской Федерации;
- ★ основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления Учреждения;
- ★ Работники Учреждения обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. В случае возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, Работникам необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий как со стороны Учреждения, так и со стороны третьих лиц, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю.

Порядок уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

★ устанавливает процедуру уведомления работниками работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

★ **Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.**

★ В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника на рабочем месте - при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

Приказ Минкультуры России от 08.06.2018 № 901 «Об утверждении порядка уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов» (распространяется только на лиц, включенных в перечень).

Согласно статье 10 Федерального закона «О противодействии коррупции» под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). 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, 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 и лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Согласно статьи 11 Работник обязан уведомить в порядке, определенном работодателем в соответствии с правовым актом Учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.



К числу способов разрешения возникшего конфликта интересов можно отнести следующие:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами подведомственной организации;
- увольнение работника из подведомственной 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.;
- ограничение на принятие единоличных решений;
- введение конкурсных процедур при осуществлении хозяйственной деятельности Учреждения.



К управленческим функциям для целей профилактики возникновения конфликта интересов и личной заинтересованности следует отнести полномочия работника подведомственной организации принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, либо готовить проекты таких решений.

К числу таких ситуаций могут быть отнесены следующие:

★ Работник организации А в ходе выполнения своих 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.

Пример: работник театра, принимающий решения об организации гастролей, заключает договор на организацию гастролей в каком-либо городе с организацией, в которой руководителем выступает его близкий родственник.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

Обзоры типовых случаев конфликта интересов и меры по его предотвращению

★ **Работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.**

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

★ **Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.**

Пример: работник организации, ответственный за изготовление и приобретение реквизита, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника; внедрение тендерной системы закупок.

★ **Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся аффилированной с организацией А.**

Пример: Сотрудник учебного заведения, ответственный за реализацию платных дополнительных образовательных услуг, выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся аффилированной организацией – основному месту работы указанного сотрудника. При этом трудовые обязанности этого сотрудника по основному месту работы связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

Порядок поступления заявлений и уведомлений, являющихся основаниями для проведения заседания Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации



★ Порядок определяет процедуру прохождения документов в Учреждении. Распространяется на всех работников за исключением должности, назначение на которую и освобождение от которой осуществляется Министерством культуры Российской Федерации.

В данном приказе необходимо указать процедуру поступления заявлений работников о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей и уведомлений работников о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.



Приказ Минкультуры России от 18.07.2017 N 1198 "О порядке поступления в Министерство культуры Российской Федерации обращений, заявлений и уведомлений, являющихся основаниями для проведения заседания Комиссии Министерства культуры Российской Федерации по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих, лиц, замещающих отдельные должности в территориальных органах и подведомственных федеральных агентствах, и лиц, замещающих отдельные должности в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, и урегулированию конфликта интересов" **(распространяется только на руководителя).**

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ СТАНДАРТЫ

- **Антикоррупционные стандарты, закрепленные локальными актами**

- позволяют осуществлять все механизмы антикоррупционной работы;
- позволяют препятствовать коррупционным проявлениям среди работников;
- позволяют минимизировать риски вовлечения Учреждений и их работников в коррупционную деятельность.


Лицам, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждениях, необходимо еще раз дополнительно провести анализ соответствия принятых актов выше представленным, и, при необходимости, устранить несоответствия!

В Реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия, по состоянию на 14 сентября 2019 г., значится 1662 бывших государственных служащих, гражданских служащих субъектов, муниципальных служащих и работников подведомственных организаций (реестр ведется с сентября 2018 г.).

ПРИНЯТИЕ НА РАБОТУ В ОРГАНИЗАЦИЮ БЫВШЕГО ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) СЛУЖАЩЕГО

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»: ограничения, направленные на соблюдение специальных правил трудоустройства государственных или муниципальных служащих определенных категорий, а также лиц, ранее замещавших названные должности, за несоблюдение которых устанавливается административная ответственность

Трудовой кодекс Российской Федерации (статья 64.1): аналогичные условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими
Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации»

 граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии, данного в соответствующем порядке.

При устройстве на работу, данный работник обязан представить копию протокола (выписку из протокола) заседания комиссии.

Спасибо за внимание!



Контактные данные



Казюков Андрей Владимирович

+7 (495) 629-10-10 доб. 1368

Зайцева Ольга Николаевна

+7 (495) 629-10-10 доб. 1393

e-mail: op@mkrf.ru

Сластунова Ирина Васильевна

+7 (495) 629-10-10 доб. 1456

Ударова Мария Андреевна

+7 (495) 629-10-10 доб. 1469