



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