**Практика внедрения антикоррупционных процедур в учреждениях, подведомственных органам государственной власти и органам местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

В соответствии с Планом противодействия коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2014-2015 годы, утвержденным распоряжением Губернатора от 30 января 2014 года № 45-р, в 2014 году разработан и принят ряд типовых нормативных правовых актов Правительства автономного округа, касающихся организации антикоррупционной деятельности в организациях, в отношении которых автономный округ выступает единственным учредителем, в том числе: определены основные направления антикоррупционной деятельности; утверждены Кодекс этики и служебного поведения работников организаций, Положение об информировании о случаях склонения к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений, Положение о конфликте интересов, Положение об информировании о получении подарка и сдаче подарка, Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

Вопрос организации антикоррупционной деятельности в учреждениях, подведомственных органам исполнительной власти автономного округа неоднократно рассматривался на Комиссии по противодействию коррупции при Губернаторе автономного округа, на совещаниях с руководителями органов государственной власти автономного округа, с руководителями учреждений, подведомственных органам государственной власти.

Департаментом государственной гражданской службы и кадровой политики автономного округа с 2015 года ведется работа по оценке практического применения внедрения антикоррупционных процедур в учреждениях.

Так в период с 19 мая по 2 июня 2015 года Департаментом государственной гражданской службы и кадровой политики автономного округа такая оценка проведена в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики автономного округа, Департаменту здравоохранения автономного округа, Департаменту социального развития автономного округа. Всего было проверено 9 учреждений. В период с 17 февраля по 3 марта 2016 года в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – 7 учреждений, в том числе:

- бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр спортивной подготовки сборных команд Югры»;

- автономное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорская шахматная академия»;

- бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр адаптивного спорта Югры»;

- автономное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «ЮграМегаСпорт»;

- бюджетное учреждение дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва»;

- автономное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Конноспортивный клуб «Мустанг»;

- автономное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский колледж-интернат олимпийского резерва».

Результаты оценки подтвердили, что все необходимые локальные правовые акты в организациях приняты. Во всех учреждениях назначены должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, прошедшие курсы повешения квалификации по антикоррупционным программам, ведется работа по организации аппаратных учеб для работников учреждений, налажена система информирования работников об изменениях в антикоррупционном законодательстве. На официальных сайтах всех учреждениях размещена информация по антикоррупционной деятельности.

Положительный опыт такой работы с учреждениями позволяет сделать вывод о необходимости внедрения антикоррупционных стандартов в деятельность учреждений, подведомственных органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа.

Так в соответствии с Планом противодействия коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе на 2016 -2017 годы, утвержденным распоряжением Губернатора от 29 февраля 2016 года №47-рг в целях формирования единых подходов в сфере противодействия коррупции в организациях, учреждениях, подведомственных органам местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подготовлены и в настоящее время проходят процедуру согласования следующие модельные нормативные правовые акты:

Об утверждении Типового положения информирования работником работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в муниципальных учреждениях;

Об утверждении Типового кодекса этики и служебного поведения работников муниципальных учреждений;

О Типовом положении о конфликте интересов работников муниципальных учреждений;

О Типовых правилах обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в муниципальных учреждениях.

Сегодня хотелось бы остановиться на реализации указанных нормативных правовых актов в учреждениях и организациях, подведомственных органам местного самоуправления.

Работу по противодействию коррупции в организации следует начать с определения структурного подразделения или назначения должностного лица, ответственного за противодействие коррупции. Структурные подразделение или ответственные должностные лица должны подчиняться непосредственно руководителю организации.

Следующий шаг – это внесение в положение о структурном подразделении и (или) в трудовой договор и должностную инструкцию ответственного за противодействие коррупции дополнений, в части установления функций и полномочий.

Обязанности структурного подразделения или должностного лица включают в себя:

разработку проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

проведение контрольных мероприятий по выявлению коррупционных правонарушений, совершаемых работниками организации;

проведение оценки коррупционных рисков;

прием и регистрацию уведомлений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;

прием и рассмотрение деклараций о конфликте интересов;

проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов в вопросах предупреждения и противодействия коррупции при проведении проверочных мероприятий, а также мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка предложений по ее совершенствованию руководителю организации.

Далее. Необходимо включить в должностные инструкции работников организации антикоррупционные обязанности, в том числе :

обязанность не допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов,

обязанность информировать о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений,

обязанность сообщать о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов,

обязанность в установленных законодательством Российской Федерации случаях редставлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Следующее. Необходимо принять кодекс этики и служебного поведения работников организации. При разработке следует руководствоваться Типовым кодексом этики, утвержденным распоряжением Правительства автономного округа от 14 августа 2014 года №448-рп. Ознакомить всех работников организации с утвержденным кодексом.

Также необходимо на основе Типового положения о конфликте интересов, утвержденного распоряжением Правительства автономного округа от 26 сентября 2014 года № 531-рп, разработать положение о конфликте интересов в организации, форму декларации о конфликте интересов, ознакомить всех работников организации с утвержденным порядком, включить в должностные инструкции лиц, ответственных за противодействие коррупции, функции по приему и рассмотрению деклараций о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации 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;

Процесс раскрытия конфликта интересов должен быть конфиденциальным. При этом необходимо соблюдать баланс интересов организации и работника.

Необходимо обеспечить защиту работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники организации обязаны:

руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Локальным правовым актом устанавливаются случаи, когда представляется информация о возможности возникновения конфликта интересов (декларация о конфликте интересов). Например, декларация о конфликте интересов может представляться:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

в ходе проведения плановых аттестаций;

по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется собственником или руководителем организации.

Поступившая информация проверяется должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта и интересов, в том числе в виде:

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

Также работник может добровольно отказаться от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов, либо его могут отстранить от этого на время или постоянно.

Могут быть пересмотрены и изменены функциональные обязанности работника, он может быть отстранен от должности, переведен на другую должность.

Урегулирование конфликта интересов может также заключаться в передаче в доверительное управление имущества, принадлежащего работнику и являющегося основой возникновения конфликта интересов, либо отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации.

Как крайняя мера, может быть увольнение работника из организации как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

Следующий момент. Информирование работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений. В этой связи, необходимо принять локальный правовой акт, в соответствии с Типовым положением, утвержденным распоряжением Правительства автономного округа от 14 августа 2014 года №с 449-рп утверждающий порядок информирования и порядок рассмотрения таких сообщений, завести журнал регистрации уведомлений, ознакомить работников с утвержденным порядком, внести в должностную инструкцию лица, ответственного за противодействие коррупции, функций по приему и регистрации уведомлений.

На основе утвержденного постановлением Губернатора автономного округа от 26 февраля 2016 года № 23 Порядка сообщения лицами, замещающими государственные должности автономного округа, государственными гражданскими служащими автономного округа, по отношению к которым представителем нанимателя является Губернатор автономного округа, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

На основе Типовых правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства необходимо разработать локальный правовой акт, регламентирующий данную процедуру в организациях и ознакомить с ним всех работников.

Также что касается подарков, то необходимо обеспечить соблюдение работниками организации Положения о сообщении лицами, замещающими государственные должности автономного округа, должности государственной гражданской службы, а также работниками организаций, в отношении которых автономный округ выступает единственным учредителем, о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, утвержденным постановлением Губернатора автономного округа от 18 февраля 2014 года № 15. Данный нормативный правовой акт прямого действия, поэтому вам не нужно принимать локальные акты в организациях. Но необходимо ознакомить всех работников с утвержденным порядком сообщения и сдачи подарка, завести журнал регистрации уведомлений о получении подарка, назначить уполномоченное должностное лицо, ответственное за прием и регистрацию уведомлений о получении подарка.

Одной из первоочередных задач является организация антикоррупционного обучения:

- направление на курсы повышения квалификации по антикоррупционной тематике ответственного должностного лица,

- проведение занятий со всеми работниками организации, на которых необходимо рассмотреть все локальные правовые акты организации, устанавливающие антикоррупционные регламенты и процедуры: кодекс этики, порядок информирования о склонении к совершению коррупционного правонарушения, порядок декларирования конфликта интересов, порядок получения и сдачи подарка, порядок обмена деловыми подарками и т.д.,

проведение индивидуального консультирования руководителя организации о порядке заполнения справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Резюмируем. Вот первоочередные мероприятия, которые необходимо провести.

1. Назначить должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в организации. Внести в должностную инструкцию ответственного должностного лица функции по антикоррупционной работе.

2. Организовать обучение ответственного должностного лица по антикоррупционной тематике.

3. Внести в должностные инструкции всех работников организации «антикоррупционные обязанности».

4. Издать в организации локальные правовые акты, утверждающие: положения информирования работником работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в муниципальных учреждениях; кодекс этики и служебного поведения работников муниципальных учреждений; положение о конфликте интересов работников муниципальных учреждений; правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в муниципальных учреждениях.

5. Ознакомить всех работников организации с принятыми локальными правовыми актами.