



**ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОКУРАТУРА
ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА
г. КЕМЕРОВО**

**ул. Кирова, 53,
Кемерово, Россия, 650000**

.09.2017 № 21-1-2017

Директору муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Гимназия
№ 41»

Григорьевой И.В.

ИНФОРМАЦИЯ

о разъяснении требований
действующего законодательства
«О противодействии коррупции в РФ»

Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее по тексту – Федеральный закон) устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Для соблюдения законодательства о противодействии коррупции в муниципальных общеобразовательных учреждениях района в части исполнения требований ст.ст.12, 13.3 Федерального закона, в том числе при приеме на работу бывших государственных и муниципальных служащих, необходимости обязательного направления бывшему работодателю уведомлений о приеме таких лиц на работу в десятидневный срок со дня заключения трудового ли гражданско-правового договора.

Согласно п.2 ст.1 Федерального закона противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

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

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

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

При этом под коррупцией согласно ст.1 Федерального закона понимается:

а) 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.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона противодействие коррупции в Российской Федерации основывается на следующих основных принципах: признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина; законность; публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления; неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений; комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер; приоритетное применение мер по предупреждению коррупции; сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами. Статьей 13.3 Федерального закона установлена обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции.

В указанной статье в качестве мер по предупреждению, которые могут быть приняты, указаны:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

При этом, исходя из смысла данного положения, под организациями понимаются все юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации в порядке, установленном действующим законодательством, а перечень мер не является исчерпывающим.

С учетом требований п.3 ч.2 ст.13.3 Федерального закона и ч.1 раздела 4 Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудсоцразвития РФ 08.11.2013, антикоррупционная политика предприятия должна содержать:

- 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.

В соответствии с вышеуказанными документами 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.

Данные обязанности также могут быть закреплены в трудовых договорах, либо дополнительных соглашениях к ним, главное, чтобы каждый работник был ознакомлен с этими документами под роспись, а его обязанности доведены до него и разъяснены в доступной форме.

Данные мероприятия направлены, прежде всего, на формирование нетерпимого отношения к коррупционным проявлениям среди работников организаций.

Важно, чтобы каждый работник знал, что ему необходимо делать при возникновении ситуации конфликта интересов, как ему поступить в данной ситуации, кому, и в каком порядке сообщить о возникновении конфликта интересов, с целью предотвращения возникновения коррупционных проявлений, не допущения коррупционных правонарушений и преступлений.

Разъяснено понятие конфликта интересов с учетом особенностей, предусмотренных для образовательных организаций.

Общее понятие конфликта интересов установлено ч.1 ст. 10 Федерального закона, согласно которой 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).

При этом согласно данной норме 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) вышеуказанным 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 должностное лицо, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

В законодательстве имеется также специальное понятие конфликта интересов педагогического работника, которое дополняет общее понятие конфликта интересов, связанное со спецификой педагогической деятельности.

Принятие необходимых мер в полном объеме как организацией, так и соблюдение требований законодательства и локальных актов работниками является мощной профилактикой коррупционных нарушений, а также профилактикой административного правонарушения, предусмотренного ст.19.28 КоАП РФ (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной

организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением).

Ответственность по ст.19.28 КоАП РФ влечет наложение административного штрафа на юридических лиц в размере до трехкратной суммы денежных средств, стоимости ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, незаконно переданных или оказанных либо обещанных или предложенных от имени юридического лица, но не менее одного миллиона рублей с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

Работники организаций обязаны уведомлять нового работодателя о предыдущем месте работы, если данный работник занимал должность государственной или муниципальной службы, входящую в перечень должностей, при прохождении которых граждане обязаны предоставлять сведения о своих доходах и имуществе, а также о доходах и имуществе своих супругов и несовершеннолетних детей, с целью недопущения работодателем нарушения требований ст. 12 Федерального закона.

В соответствии ч.1 ст.12 Федерального закона гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в [перечень](#), установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Указанные перечни установлены Указом Президента РФ от 18.05.2009 № 557, правовыми актами органов исполнительной и законодательной власти Российской Федерации, правовыми актами органов исполнительной и законодательной власти субъектов российской Федерации, органами местного самоуправления.

Согласно ч.4 ст.12 Федерального закона работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в ч.1 ст.12 Федерального закона, с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, [перечень](#) которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в [порядке](#), устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Аналогичная норма содержится в ст.64.1 Трудового кодекса РФ, согласно которой работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, [перечень](#) которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы [обязан](#) в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя

(работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в [порядке](#), устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Требования к содержанию вышеуказанного уведомления предусмотрены Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 № 29 (далее по тексту – Постановление).

В соответствии с п.п.5, 6 Постановления в письме, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние);

б) число, месяц, год и место рождения гражданина (страна, республика, край, область, населенный пункт);

в) должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке);

г) наименование организации (полное, а также сокращенное (при его наличии));

д) дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;

е) дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора);

ж) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при его наличии);

з) должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

Письмо оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем либо уполномоченным лицом, подписавшим трудовой договор со стороны работодателя. Подпись работодателя заверяется печатью организации (печатью кадровой службы).

Важность неукоснительного и своевременного соблюдения требований указанных норм обусловлена серьезной административной ответственностью за их нарушение, предусмотренное ст.19.29 КоАП РФ.

Ст.19.29 КоАП РФ устанавливает ответственность в равной степени граждан, должностных и юридических лиц за [привлечение](#) работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора государственного или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в [перечень](#), установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований Федерального [закона](#). При этом санкцией статьи предусмотрено существенное материальное наказание в виде штрафа: для граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; для должностных лиц - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; для юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Таким образом, соблюдение требований законодательства о противодействии коррупции, как работником, так и работодателем позволит избежать установленной КоАП РФ ответственности и не подвести работодателя.

Указанные разъяснения требований действующего законодательства направляются прокуратурой района для размещения на интернет-сайте общеобразовательной организации.