

О ПРАКТИКЕ ФОРМИРОВАНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Лисницкая Елена Леонидовна,
главный специалист отдела государственной
гражданской службы и кадров Министерства
общественной безопасности Свердловской области

Корпоративная культура охватывает большую часть материальной и духовной жизни коллектива. Антикоррупционная корпоративная культура задает сотрудникам ориентиры поведения, стиль общения, традиции, которые формируются с момента образования организации и поддерживаются большинством работников. Начало формирования антикоррупционной корпоративной культуры в организациях было положено с введением статьи 13.3 в Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

Статья 13.3. Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции

(введена Федеральным [законом](#) от 03.12.2012 N 231-ФЗ)

1. Организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

2. Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

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.

В связи с тем, что законодатель предоставил организациям возможность выбора мер по предупреждению коррупции, исходя из специфики их деятельности, организационно-правовой формы и иных особенностей, все подведомственные Министерству общественной безопасности Свердловской области государственные учреждения организовали работу по предупреждению коррупции, а также приняли и утвердили все необходимые локальные нормативные акты.

В целях исполнения подведомственными государственными учреждениями статьи 13.3, а также осуществления мониторинга хода и эффективности реализации антикоррупционной политики в учреждениях Министерство общественной

безопасности Свердловской области осуществляет организационные, разъяснительные, методические, консультационные и проверочные мероприятия, используя различные формы и методы.

Формирование антикоррупционной корпоративной культуры необходимо для того, чтобы деятельность учреждений по предупреждению коррупции носила системный и последовательный характер. При выстраивании эффективной антикоррупционной политики важным является раскрытие понимания того, какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работниками данной конкретной организации с учетом специфики ее деятельности. С этой целью необходимо включить в антикоррупционную политику учреждения проведение оценки коррупционных рисков.

В целях разработки стандартов антикоррупционного поведения работников и их внедрения в деятельность учреждений в Министерстве общественной безопасности Свердловской области в 2019 году проведен **антикоррупционный тренинг**, в котором приняли участие 30 человек, из них 25 заместителей руководителей подведомственных учреждений и работников данных учреждений, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

В первой части тренинга, теоретической, рассматривались правовые и теоретические основы обеспечения антикоррупционных стандартов поведения. С докладами выступили: Ольга Николаевна Дзюба, Директор Центра высшей школы государственного управления Уральского института управления – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», раскрыла основные принципы формирования системы стандартов антикоррупционного поведения в России, Валентина Андреевна Макаренко, акцентировала, что среди рекомендованных мер также выделяется внедрение системы антикоррупционных стандартов, которые призваны предотвратить возникновение коррупционных ситуаций среди работников организации.

Внедрение антикоррупционных стандартов предполагает введение спектра правил поведения работников и создание системы корпоративной культуры, направленной на формирование добросовестного поведения работников и организации в целом. Организациям рекомендуется определить перечень антикоррупционных стандартов, реализуемых организацией:

- ✓ информирование представителя нанимателя (работодателя) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- ✓ информирование представителя нанимателя (работодателя) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- ✓ сообщение представителю нанимателя (работодателю) о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликта интересов;
- ✓ введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;

✓ сообщение о получении подарка в связи с протокольными и другими официальными мероприятиями и т.д.

В рамках антикоррупционного тренинга рассмотрен также опыт международной практики формирования антикоррупционного поведения. С докладами выступили работники подведомственных Министерству общественной безопасности Свердловской области учреждений, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений. В ходе докладов акцентировалось внимание на положительных и отрицательных практиках формирования антикоррупционного поведения работников организаций за рубежом.

Вторая часть – практическое руководство по разработке и внедрению элементов антикоррупционных стандартов. Участникам выданы правила предстоящей работы, заранее подготовленные кластеры (схемы): «Стандарт антикоррупционного поведения работника Учреждения», а также карточки, на которых были приведены различные примеры, содержащие общие ценности, принципы и правила поведения, в том числе те, которые могут быть закреплены в кодексе этики служебного поведения, и выбраны участниками групп для включения в стандарт антикоррупционного поведения:

Три основных направления в антикоррупционной деятельности

профилактика	контроль	ограничения
Сотрудничество организации правоохранительными органами	Внутренний контроль и аудит	Обмен подарками
Актуализация анкетных данных	Информационная открытость	Утрата доверия
Защита сообщившего о факте коррупции	Недопущение использования недостоверной информации	Прозрачность процедуры тендеров и закупок
Разработка кодекса этики		Представление достоверных сведений руководителями учреждений
Разработка положения о конфликте интересов (заполнение декларации о конфликте интересов)		Коллективная ответственность за взятку
Информирование работников работодателя о случаях склонения к коррупционным правонарушениям		
<i>Вознаграждение и поощрение за антикоррупционное поведение</i>		
<i>Ротация</i>		

Участники разделились на 2 команды по 12 человек. В каждой команде был выбран капитан (спикер). Задача, стоящая перед командами, заключалась в разработке стандарта антикоррупционного поведения работников учреждения. На выполнение поставленной задачи отводилось 20 минут.

В ходе обсуждения внутри команды и решения поставленной задачи, членам команды представлялась возможность свободно передвигаться по аудитории и пользоваться информацией, размещенной на информационных стендах в кабинете, где проводилось мероприятие, а также консультироваться с экспертами, в число которых входили: заместитель Министра общественной безопасности Свердловской области А.В. Клешнин, В.А. Макаренко, О.Н. Дзюба.

По окончании работы «капитаны» каждой из команд защищали подготовленный группой стандарт антикоррупционного поведения перед членами экспертной группы. После оценки представленных стандартов, экспертной группой было вынесено решение о возможном применении каждого из стандартов в деятельности учреждения.

Исходя их 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 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 Учреждения. При условии закрепления обязанностей работника по предупреждению и противодействию 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.

Так, одна из групп включила в антикоррупционные стандарты почти все элементы, кроме вознаграждения и поощрения за антикоррупционное поведение, ротацию, коллективную ответственность за взятку.

Но прежде чем принимать данные стандарты, в учреждении необходимо провести или социальный опрос среди работников или общее собрание работников, на котором они должны проголосовать за принятие тех или иных обязанностей по профилактике коррупционных правонарушений. Заместителям руководителей учреждений предложена модель формирования антикоррупционных стандартов в виде данного тренинга.

В продолжение темы введения антикоррупционных стандартов в 2020 году во исполнение пункта 98 плана мероприятий органов государственной власти Свердловской области по противодействию коррупции на 2018–2020 год, утвержденного Распоряжением Губернатора от 21.09.2018 № 189–РГ, в Министерстве общественной безопасности Свердловской области проведен семинар-практикум с руководителями и работниками учреждений, подведомственных Министерству общественной безопасности Свердловской области, на тему «Меры ответственности за невыполнение требований законодательства о противодействии коррупции».

Персональная ответственность за несоблюдение обязательных требований, ограничений и запретов» (семинар проведен в режиме видеоконференцсвязи). Заранее в учреждения были направлены методические рекомендации и кейсы с заданиями для проработки.

Первая часть семинара-практикума – методическая – была посвящена просмотру презентации «Меры ответственности за коррупционные правонарушения. Персональная ответственность за несоблюдение обязательных требований, ограничений и запретов».

Вторая часть – практикум: учреждения опять же были разделены на группы. Каждая группа отвечала на задания одного кейса, разбирала ситуацию коррупционного правонарушения, определяла степень вины нарушителя и меры ответственности за данное правонарушение. Например, ситуация с вознаграждением за оказание услуги. Участникам необходимо было определить является ли это фактом, мены взятки или дарения. Остановлюсь на подарках.

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). 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 (бездействия), связанного с занимаемым ими служебным положением.

Таким образом, проведение Министерством общественной безопасности Свердловской области с работниками подведомственных учреждений практических занятий позволяет закрепить теоретические знания, полученные ими при самостоятельном изучении нормативных правовых актов, методических рекомендаций о мерах по противодействию коррупции, а также информацию, полученную в ходе проведения семинаров при освещении этих вопросов выступающими, и выработать умение применения полученных знаний на практике. Участие в решении конкретной задачи также способствует формированию антикоррупционной корпоративной культуры, развитию навыков работы в коллективе, публичного выступления и выработки единого подхода в принятии окончательного решения.