

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ЛИТЕРАТУРНЫЙ ИНСТИТУТ ИМЕНИ А.М. ГОРЬКОГО»

Принят Ученым советом

Протокол № 06 от «29» июня 2015г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора А.Н.Варламов

«29» июня 2015



АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
ФГБОУ ВО «ЛИТЕРАТУРНЫЙ ИНСТИТУТ ИМЕНИ А.М. ГОРЬКОГО»
(комплекс мер по предупреждению и противодействию коррупции)

Москва

2015

I. Введение

1. Цели и задачи антикоррупционной политики ФГБОУ ВО «Литературный институт имени А.М. Горького»

Антикоррупционная политика ФГБОУ ВО «Литературный институт имени А.М. Горького» (далее также Институт, Вуз) представляет собой комплекс мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Меры по предупреждению и противодействию коррупции (далее – меры антикоррупционной политики) разработаны во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Целью мер антикоррупционной политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Институте.

Задачами антикоррупционной политики Института являются:

- информирование сотрудников Вуза и обучающихся о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Вузе;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Вузе.

2. Термины и определения

Коррупция – 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- 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.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг субъектов, для которых разработаны меры антикоррупционной политики:

В Институте меры антикоррупционной политики могут быть использованы широким кругом лиц.

Руководство Вуза использует настоящие меры антикоррупционной политики в целях:

- проведения основных процедур и внедрения механизмов, предупреждающих коррупцию и противодействующих ей;
- понимания роли, функций, обязанностей и ответственности, которые руководство принимает на себя для эффективной реализации в Институте антикоррупционных мер.
- разработки основ антикоррупционной политики в Вузе.

Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в вузе, могут использовать настоящие меры по предупреждению и противодействию коррупции в целях:

- разработки и реализации в Вузе конкретных мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, включая разработку и внедрение соответствующих регулирующих документов и методических материалов.

Сотрудники Института и обучающиеся могут использовать настоящие меры антикоррупционной политики в целях:

- получения сведений об обязанностях и ответственности, которые могут быть возложены на сотрудники Института и обучающиеся в связи с реализацией антикоррупционных мер.

II. Нормативное правовое обеспечение

1. Российское законодательство в сфере предупреждения и противодействия коррупции

1.1. Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции

Основопологающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

1.2. Ответственность юридических лиц

Общие нормы

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

Незаконное вознаграждение от имени юридического лица

Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (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, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

Статья 19.28 КоАП РФ не устанавливает перечень лиц, чьи неправомерные действия могут привести к наложению на организацию административной ответственности, предусмотренной данной статьей. Судебная практика показывает, что обычно такими лицами становятся руководители организаций.

Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего

Организации должны учитывать положения статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при 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, 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.

Порядок представления работодателями указанной информации

закреплен в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700.

Названные требования, исходя из положений пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», распространяются на лиц, замещавших должности федеральной государственной службы, включенные в раздел I или раздел II перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие 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, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 557, либо в перечень должностей, утвержденный руководителем государственного органа в соответствии с разделом III названного перечня. Перечни должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы утверждаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925).

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

1.3. Ответственность физических лиц

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соответствующие выдержки из нормативных правовых актов приведены в Приложении 1 к настоящим Методическим рекомендациям.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по

месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

III. Основные принципы противодействия коррупции в Институте

Противодействие коррупции в Институте основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия деятельности вуза действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие деятельности Вуза (в том числе и в области антикоррупционных мероприятий) Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным действующим нормативным правовым актам.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства Вуза в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности сотрудников и обучающихся.

Информированность сотрудников и обучающихся о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Вуза, его руководителей, сотрудников и обучающихся

в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности института коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Вузе таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для сотрудников и обучающихся вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых и учебных обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости антикоррупционной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Вузе антикоррупционных мерах.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных процедур, а также контроля за их исполнением.

IV. Антикоррупционная политика Института

1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика вуза представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Антикоррупционная политика вуза является локальным нормативным актом и обеспечивает обязательность ее выполнения всеми работниками института.

Проект антикоррупционной политики вуза проходит этапы разработки, обсуждения и утверждения ректором Института.

Далее следует:

- информирование сотрудников и обучающихся о принятой в вузе антикоррупционной политике;
- реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер;
- анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее изменение.

Разработка проекта антикоррупционной политики

Разработчиком мер антикоррупционной политики выступают Ректор Вуза, проректоры, отдел кадров и юридическая служба Института, на которые и возлагаются функции по профилактике и противодействию коррупции. Помимо лиц, непосредственно ответственных за разработку проекта антикоррупционной политики, к его обсуждению и редактированию привлекаются сотрудники вуза. Институт обеспечивает информирование

сотрудников о возможности участия в подготовке проекта. Проект политики для обсуждения размещается на сайте и /или на стенде (стендах) Института.

Согласование проекта и его утверждение

Проект антикоррупционной политики, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, согласовывается с кадровым и юридическим службами Вуза, после чего представляется руководству института и Ученому совету.

Принятая Ученым советом Института антикоррупционная политика утверждается ректором. Требования антикоррупционной политики могут включаться в трудовые договоры в качестве обязанности работников.

Информирование работников о принятой в Институте антикоррупционной политике

Утвержденная антикоррупционная политика Вуза доводится до сведения всех сотрудников и учащихся организации.

Ознакомление с антикоррупционной политикой сотрудников, принимаемых на работу в Вуз, производится под роспись. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту антикоррупционной политики (он может размещаться на сайте вуза, быть доступным в библиотеке, кадровой и юридической службах, на стенде Института).

Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер

Утвержденная антикоррупционная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Вуза. Она всецело поддерживается руководством института. Руководители Института всех уровней должны показывать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения и выступать гарантами выполнения в Институте антикоррупционных правил и процедур.

Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр

Осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. Должностное лицо или структурное подразделение Вуза, на которые Ректором приказом возложены функции по мониторингу профилактики и противодействия коррупции, ежегодно представляет ректору и Ученому совету Вуза соответствующий отчет. При недостаточной эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения (решением Ученого совета).

Пересмотр принятой вузом антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях: при внесении изменений в ТК РФ, законодательство о противодействии коррупции и т.д.

Содержание антикоррупционной политики Института определяется спецификой Вуза как образовательного учреждения (организации).

Антикоррупционная политика освещает следующие вопросы:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в Институте;
- используемые в политике понятия и определения;

- основные принципы антикоррупционной деятельности Вуза;
- 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 и процедур и порядок их выполнения (применения);
 - ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;
 - порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Института.

Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Института, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Ее действие также распространяется и на обучающихся в Вузе, а также на других лиц, физических и (или) юридических, с которыми Институт вступает в иные договорные отношения (при этом эти случаи, условия и обязательства должны быть закреплены в договорах, заключаемых Вузом с контрагентами).

Закрепление обязанностей работников и Института, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников Института в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников Вуза или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются:

- избегать совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Института;
- избегать поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Вуза;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, или руководство Института о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, или руководство Вуза 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.

Информацию (заявление) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений необходимо в кратчайшие сроки предоставить в ректорат Вуза (Ректору) или отдел кадров, после чего заявление регистрируется и обозначаются сроки рассмотрения, при этом соблюдаются меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях. Назначенной Ректором комиссией проводится в отведенные для рассмотрения заявления сроки проводится проверка полученных сведений.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются для следующих категорий лиц, работающих в Институте: 1) руководства организации; 2) кадровых и бухгалтерских работников, работников юридической службы; 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками (приемной комиссии, деканатов, международного отдела, хозяйственного отдела, заведующего и коменданта общежития); 3) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Специальные обязанности прописываются и/или в трудовом договоре и/или должностной инструкции работника (исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений). Специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником вуза. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием 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.

Перечень проводимых Институтом антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Вуза
	Разработка и внедрение Положения о конфликте

стандартов поведения и декларация намерений	интересов, декларации о конфликте интересов
	Согласование с Контрагентами внесения в условия заключающихся сделок антикоррупционной оговорки
	Согласование с работником внесения в заключающийся трудовой договор антикоррупционной оговорки
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования сотрудниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Вуза, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Обучение и информирование работников	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Индивидуальное консультирование работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение	Осуществление регулярного контроля соблюдения

соответствия системы внутреннего контроля вуза требованиям антикоррупционной политики организации	внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление внутреннего контроля деятельности приемной комиссии вуза, деканатов, международного отдела вуза
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: заключение договоров, представительские расходы, вознаграждения привлекаемым внешним специалистам.
Привлечение экспертов	Периодическое проведение внешнего аудита
	Привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности вуза и организации антикоррупционных мер
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

В качестве приложения к антикоррупционной политике вуз утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий. При составлении плана реализации антикоррупционных мероприятий для каждого мероприятия указываются сроки его проведения и ответственного исполнителя.

2. Подразделение и работники (должностные лица), ответственные за противодействие коррупции

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения и должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, определяются:

- в антикоррупционной политике Института и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции (отдел кадров).

В обязанности структурного подразделения и должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, включается:

- разработка и представление на утверждение ректору и Ученому совету вуза проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию

мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников вуза к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности вуза по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству вуза.

3. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и сфер в деятельности института, в которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

Оценка коррупционных рисков проводится

- на стадии разработки антикоррупционной политики,
- после ее утверждения на регулярной основе (один раз в год).

Устанавливается следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- деятельность вуза представляется в виде отдельных рабочих/учебных процессов, в каждом из которых возможно выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделяются «критические точки» - для каждого рабочего/учебного процесса определяются те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено вузом или отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в Вузе, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

- На основании проведенного анализа готовится карта коррупционных рисков Института - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

- Формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут устанавливаться специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.

- Разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков для каждой «критической точки».

Основные меры:

- детальная регламентация способа и сроков совершения действий работником;
- перераспределение функций между структурными подразделениями и должностными лицами;
- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;
- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений и т.д.

4. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников вуза является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (и негативных последствий конфликта интересов для организации) Вуз устанавливает следующий Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей:

Круг лиц, попадающих под действие настоящего Порядка

Действие Порядка распространяется на всех работников Вуза вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

Основополагающим условием управления конфликтом интересов в Институте является несоздание и ограждение работников от действий, в которых может возникнуть конфликт интересов, и контроль действий работников в случае возможного возникновения конфликта интересов.

Работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. При этом частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения не должны наносить ущерб интересам института.

Основной задачей при предотвращении и урегулировании конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Управление конфликтом интересов в институте основано на следующих принципах:

- обязательность работника раскрывать сведения о реальном или потенциальном конфликте интересов (декларировать);
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и иных рисков для вуза при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов вуза и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) вузом.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами вуза – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе способы разрешения возникшего конфликта интересов

Устанавливается процедура раскрытия конфликта интересов, которая доводится до сведения всех работников Института..

Раскрытие конфликта интересов предусматривается:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

- в ходе проведения аттестаций, установленных вузом (заполнение декларации о конфликте интересов).

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Приказом ректора может определяться круг должностных лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов.

Институт обязуется конфиденциально рассматривать представленные сведения и урегулировать обозначенный конфликт интересов.

Поступившая информация подвергается тщательной проверке уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для вуза рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

При выводе, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов, специальные способы урегулирования не применяются.

При выводе, что конфликт интересов имеет место используются различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника организации 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 вуза;

- увольнение работника из вуза 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкие» меры урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам института.

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Такое лицо назначается или приказом ректора, или наделяется этими полномочиями должностной инструкцией. Это может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции.

Рассмотрение полученной информации о конфликте интересов проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.

5. Внедрение стандартов поведения работников организации

Работники Института следуют кодексу этики и служебного поведения.

Общими ценностями, принципами и правилами поведения, которые закрепляются в кодексе, являются:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим традициям высшей школы;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых и иных решений.

6. Консультирование и обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Обучение (консультирование) проводится по следующей тематике (тематикам):

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- ответственность за совершение коррупционных правонарушений и преступлений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Вуза по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Института (прикладная);

- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);

- поведение в ситуациях коррупционного риска (в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц или предложения таковой).

В зависимости от времени проведения выделяются следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

- периодическое обучение работников вуза с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

- дополнительное обучение в случае выявления недостатков в реализации антикоррупционной политики.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном (конфиденциальном) порядке.

Приказом ректора определяется круг лиц, ответственных за проведение обучения и консультирования по вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов.

7. Внутренний контроль и аудит

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. Система внутреннего контроля и аудита обеспечивает надежность и достоверность финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечивает соответствие деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов.

Система внутреннего контроля и аудита учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой вузом, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, значимых в профилактике и предупреждении коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности института;

- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с ведением финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и

направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении договоров, представительских расходов, вознаграждений внешним консультантам и др. При этом обращается внимание на наличие обстоятельств – индикаторов неправомερных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата неоправданных транспортных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных.

8. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

Институт заинтересован в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут эти отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции.

Институт заинтересован в проверке контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. Такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.

Другое направление антикоррупционной работы вуза при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

Вуз, демонстрируя открытость своей деятельности, информирует общественность о степени внедрения антикоррупционных мер и успехах в их реализации, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте института.

9. Взаимодействие с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Взаимодействие с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности вуза декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах.

Институт обязан сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно.

Сообщение в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Институту закрепляется за ректором вуза.

Институт воздерживается от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Взаимодействие с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений.

Руководство и работники Вуза оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

10. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

Вуз не только реализует меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, но может принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах.

В качестве совместных действий антикоррупционной направленности следует выделить:

- распространение согласованных антикоррупционных оговорок;
- участие в формировании Реестра надежных партнеров;
- публичный отказ от хозяйственной деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных правонарушениях;
- организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

По вопросам профилактики и противодействия коррупции Институт может взаимодействовать со следующими структурами:

- Министерством культуры Российской Федерации (учредителем);
 - Рособнадзором;
 - Правоохранительными органами;
 - Счетной палатой Российской Федерации;
 - Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и ее региональными объединениями (www.tpprf.ru);
 - Российским союзом промышленников и предпринимателей (www.rspp.ru);
 - Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия» (www.deloros.ru) и др.
 - Союзом писателей России
 - Союзом ректоров России
- и другими организациями и учреждениями России.