

Методические рекомендации по организации работы по противодействию коррупции в образовательной организации

1. Общие положения

1.1. Настоящими методическими рекомендациями определены организационно-правовые основы противодействия коррупции в образовательной организации и предусмотрены рекомендации по разработке и внедрению в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы образовательной организации; рекомендации по определению подразделений или должностных лиц в образовательной организации, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений; основные правила представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должности в образовательной организации, и работниками, замещающими должности на основании трудового договора в образовательной организации; основные правила уведомления работниками образовательной организации представителя нанимателя (работодателя) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов; рекомендации по предотвращению или урегулированию конфликта интересов работниками образовательной организации; общий порядок оценки коррупционных рисков(далее – Методические рекомендации).

1.2. Методические рекомендации разработаны в соответствии с:

- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон о противодействии коррупции);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 08.03.2015 № 120 «О некоторых вопросах противодействия коррупции»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2013 № 207 «Об утверждении Правил проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей федеральных государственных учреждений, и лицами, замещающими эти должности»;

– постановлением Правительства Российской Федерации от 09.01.2014 № 10 «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»;

– приказом Минтруда России от 07.10.2013 № 530н «О требованиях к размещению и наполнению подразделов, посвященных вопросам противодействия коррупции, официальных сайтов федеральных государственных органов, Центрального банка Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, государственных корпораций (компаний), иных организаций, созданных на основании федеральных законов, и требованиях к должностям, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»;

– письмом Минтруда России от 10.07.2013 № 18-2/10/2-3836;

– письмом Минтруда России от 02.12.2015 № 18-0/10/В-8969;

– письмом Минтруда России от 01.12.2017 № 18-0/10/В-9496;

– письмом Минтруда России от 09.02.2018 № 18-2/10/В-877;

– письмом Минтруда России от 11.04.2018 № 18-2/10/В-2575;

– письмом Минтруда России от 16.12.2020 № 18-2/10/В-12085;

– письмом Минтруда России от 20.02.2021 № 18-2/10/П-1330;

– письмом Минтруда России от 19.04.2021 № 28-6/10/В-4623;

– Методические рекомендации по проведению в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах и иных организациях, осуществляющих закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», работы, направленной на выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих, работников при осуществлении таких закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов (утв. Минтрудом России);

– Методическими рекомендациями по вопросам представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и заполнения соответствующей формы справки в 2023 году (за отчетный 2022 год) (утв. Минтрудом России);

– Методическими рекомендациями по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов (утв. Минтрудом России);

– Методическими рекомендациями по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора с организацией (утв. Минтрудом России);

– Методическими рекомендациями по проведению анализа сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (утв. Минтрудом России);

– Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Минтрудом России);

– Рекомендациями по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации (утв. Минтрудом России);

– Разъяснениями по отдельным вопросам, связанным с применением Типового положения о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 9 января 2014 г. № 10 (утв. Минтрудом России);

Примечание (удалить после ознакомления): далее указана часть списка для образовательных организаций, подведомственных Минобрнауки России:

– приказом Минобрнауки России от 06.10.2015 № 1107 «Об утверждении Порядка уведомления работодателя (его представителя) работниками, замещающими отдельные должности на основании трудовых договоров в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов»;

– приказом Минобрнауки России от 26.07.2018 № 12н «Об утверждении Порядка представления гражданами, претендующими на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»;

– приказом Минобрнауки России от 29.08.2018 №34н «Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных

перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, и соблюдения ими требований к служебному поведению»;

– приказом Минобрнауки России от 03.06.2019 № 51н «Об утверждении Перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, при замещении которых работникам запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

– приказом Минобрнауки России от 17.01.2022 № 31 «Об утверждении Перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» (далее – Приказ № 31);

– письмом Минобрнауки России от 06.08.2013 № 12-925 «О направлении методических рекомендаций по противодействию коррупции».

Примечание (удалить после ознакомления): далее указана часть списка для образовательных организаций, подведомственных Минпросвещения России:

– приказом Минпросвещения России от 29.11.2018 № 259 «Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством просвещения Российской Федерации, и соблюдения ими требований к служебному поведению»;

– приказом Минпросвещения России от 07.12.2018 № 284 «Об утверждении Порядка уведомления работодателя (его представителя) о фактах обращения в целях склонения работников, замещающих отдельные должности на основании трудовых договоров в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством просвещения Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений»;

– приказом Минпросвещения России от 04.02.2019 № 59 «Об утверждении Порядка уведомления представителя нанимателя работниками, замещающими отдельные должности на основании трудовых договоров в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством просвещения Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов»;

– приказом Минпросвещения России от 21.02.2019 № 83 «Об утверждении Порядка представления гражданами, претендующими на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством просвещения Российской Федерации, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»;

– приказом Минпросвещения России от 12.08.2021 № 551 «Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства просвещения Российской Федерации, при замещении которых федеральным государственным гражданским служащим запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

– приказом Минпросвещения России от 12.08.2021 № 553 «Об утверждении Перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством просвещения Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» (далее – Приказ № 533);

– письмом Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

1.3. В настоящих Методических рекомендациях используются следующие понятия:

– взятка – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе;

– коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг

имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию);

– конфликт интересов – 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);

– конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

– коррупционное правонарушение – злоупотребление полномочиями, злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, посредничество во взяточничестве, получение взятки, мелкое взяточничество, коммерческий подкуп, посредничество в коммерческом подкупе, мелкий коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения (полномочий) вопреки законным интересам общества, государства, организации в целях получения выгоды (преимуществ) 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;

– коррупционный риск – возможность совершения работником организации, а также иными лицами от имени или в интересах организации коррупционного правонарушения;

– 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;

– личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

– обучающийся – физическое лицо, осваивающее образовательную программу;

– педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

– 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: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции), по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией), по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2. Организационно-правовые основы противодействия коррупции в образовательной организации

2.1. При создании системы мер противодействия коррупции в образовательной организации рекомендуется основываться на следующих ключевых принципах:

– принцип соответствия политики образовательной организации действующему законодательству и общепринятым нормам: соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к образовательной организации;

– принцип личного примера руководства: ключевая роль руководства образовательной организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

– принцип вовлеченности работников: информированность работников образовательной организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

– принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения образовательной организации, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной образовательной организации коррупционных рисков;

– принцип эффективности антикоррупционных процедур: применение в образовательной организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;

– принцип ответственности и неотвратимости наказания: неотвратимость наказания для работников образовательной организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства образовательной организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики;

– принцип открытости: информирование общественности о принятых в образовательной организации антикоррупционных стандартах и о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер;

– принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга: регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

2.2. Образовательная организация обязана разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, которые могут включать:

– определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

– сотрудничество организации с правоохранительными органами;

– разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

– принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

– предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

– недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;

– _____;

– и др.

2.3. Ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения заключается в следующем:

– в случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо;

– вышеуказанные положения распространяются на иностранные юридические лица в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения заключается в следующем:

– 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;

– физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

2.5. На работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные для федеральных государственных служащих, проходящих службу в соответствующих федеральных государственных органах, в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами федеральных государственных органов, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федеральными конституционными законами, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами для лиц, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в целях противодействия коррупции могут устанавливаться иные запреты, ограничения, обязательства и правила служебного поведения.

2.6. Лица, занимающие отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, подлежат увольнению

(освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Сведения о применении к лицу, занимающему отдельную должность на основании трудового договора в организации, создаваемой для выполнения задач, поставленных перед федеральным государственным органом, взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия включаются федеральным государственным органом в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Закон о противодействии коррупции.

2.7. Основными формами коррупционных и экономических преступлений в образовании являются:

- нецелевое использование и хищение бюджетных средств;
- злоупотребление и превышение должностных полномочий;
- мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения;
- получение и дача взятки;
- изготовление и сбыт поддельных документов об образовании (или) о квалификации;
- использование заведомо подложных документов об образовании (или) о квалификации;
- совмещение государственной и муниципальной службы с учредительством и замещением должностей в коммерческих организациях.

2.8. К основным направлениям антикоррупционной деятельности правоохранительных структур в сфере образования относятся:

- выявление и пресечение деятельности организованных преступных сообществ, а не просто отдельных нарушителей закона;
- проведение масштабных проверок обоснованности и законности распределения и расходования бюджетных денежных средств, выделяемых на реализацию государственных программ, использования государственного имущества, с последующим подробным анализом полученных результатов;
- содействие формированию системного законодательства по борьбе с коррупцией в образовании (закрепление на всех уровнях полномочий институализированных общественных организаций по обеспечению функционирования системы антикоррупционного воздействия).

3. Рекомендации по разработке и внедрению в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы образовательной организации

3.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы образовательной организации, включают:

- антикоррупционную политику образовательной организации;
- Кодекс этики и служебного поведения работников;
- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции;

- порядок информирования работниками образовательной организации работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;
- правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;
- применение в заключаемых с организациями-контрагентами договорах, связанных с хозяйственной деятельностью, стандартной антикоррупционной оговорки;
- установление перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском;
- создание комиссии по противодействию коррупции в образовательной организации и утверждение локальным нормативным актом порядка ее работы;
- создание комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и утверждение локальным нормативным актом порядка ее работы;
- консультирование и обучение работников организации;
- информирование общественности о принятых в образовательной организации антикоррупционных стандартах и о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер;
- внутренний контроль и аудит.

3.2. Утвержденная локальным нормативным актом антикоррупционная политика образовательной организации, представляющая собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение, профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности образовательной организации, подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности образовательной организации. В антикоррупционной политике рекомендуется отразить:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые в политике понятия и определения;
- основные принципы антикоррупционной деятельности образовательной организации;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
- определение должностных лиц образовательной организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- определение и закрепление обязанностей работников и образовательной организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых образовательной организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур и порядок их выполнения (применения);
- ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;

– сотрудничество образовательной организации с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции;

– порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику образовательной организации.

3.3. Образовательной организации необходимо утвердить локальным нормативным актом Кодекс этики и служебного поведения работников, представляющий собой обобщение этических норм и устанавливающий единые правила служебного поведения работников образовательной организации. В Кодекс этики и служебного поведения работников следует включить положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников, в частности о том, что работникам:

– следует уделять внимание манере своего общения с коллегами, представителями организаций и гражданами, воздерживаясь от поведения, которое может восприниматься окружающими как предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки;

– следует избегать обсуждения с гражданами, чья выгода зависит от решений и действий работников, тем, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки (например: низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд; желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку; отсутствие у родственников работы; необходимость поступления детей в образовательные организации и т.д.);

– не желательно также употреблять слова и выражения, которые могут быть восприняты как просьба о даче взятки (к числу таких выражений относятся, например: «вопрос решить трудно, но можно», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «ну что делать будем?» и т.д.).

Кодекс этики и служебного поведения работников может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности образовательной организации. Например, при установлении запрета на работу в образовательной организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу может быть дано точное определение понятия «родственники», то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета.

Нарушение норм и правил Кодекса этики и служебного поведения работников подлежит моральному осуждению, а также рассмотрению на созданных для этого соответствующих комиссиях, выводы которых учитываются при поощрениях, продвижении по службе, наложении дисциплинарных взысканий.

3.4. Образовательной организации рекомендуется определить структурное подразделение или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, исходя из собственных потребностей, задач,

специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть четко определены. Например, они могут быть установлены:

- в антикоррупционной политике образовательной организации и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;

- трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;

- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

3.5. Установление процедур информирования работниками образовательной организации работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядка рассмотрения таких сообщений предполагает:

- закрепление в трудовых договорах обязанности работников образовательной организации по: уведомлению работодателя обо всех случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений; принятию мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и уведомлению в письменной форме работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения; соблюдению кодекса этики и служебного поведения работников образовательной организации; соблюдению норм законодательства по противодействию коррупции, а также ответственности работников образовательной организации за несоблюдение вышеупомянутых обязанностей;

- утверждение локальным нормативным актом порядка уведомления о склонении работника образовательной организации к совершению коррупционного правонарушения, его форма и порядок рассмотрения таких уведомлений.

3.6. В образовательной организации следует установить правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, с целью:

- обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике образовательной организации;

- осуществление деятельности образовательной организации исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества работ, услуг, недопущения конфликта интересов;

- определение единых требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;

- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий. Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность коммерческого подкупа и взяточничество,

несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри образовательной организации.

3.7. В целях недопущения получения одной из сторон неправомерных преимуществ в связи с исполнением договора рекомендуется вводить в заключаемые с организациями-контрагентами договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартную антикоррупционную оговорку. В случае выявления подобного коррупционного нарушения пострадавшая сторона вправе в одностороннем порядке отказаться от исполнения договора и потребовать возмещения в полном объеме всех причиненных ей убытков.

3.8. Образовательной организации следует определить перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования.

3.9. С целью координации деятельности структурных подразделений образовательной организации и отдельных работников, иных субъектов системы противодействия коррупции по реализации антикоррупционной политики в образовательной организации рекомендуется создание комиссии по противодействию коррупции в образовательной организации как постоянно действующего совещательного органа и утверждение локальным нормативным актом порядка ее работы.

3.10. В целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания в образовательной организации создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается в образовательной организации из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников образовательной организации.

Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения советов обучающихся, советов родителей, а также представительных органов работников этой организации и (или) обучающихся в ней (при их наличии).

3.11. При организации обучения работников образовательной организации по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами образовательной организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности образовательной организации;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в образовательной организации; руководящие работники; иные работники образовательной организации.

В зависимости от времени проведения можно выделить 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 организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц образовательной организации, ответственных за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

3.12. Рекомендуется организовать информирование общественности о принятых в образовательной организации антикоррупционных стандартах и о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том

числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и тематических информационных стендах.

На официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» рекомендуется создать раздел, посвященный вопросам противодействия коррупции, – раздел «Противодействие коррупции», на странице которого содержатся ссылки на следующие подразделы:

- «Нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции»;
- «Антикоррупционная экспертиза»;
- «Методические материалы»;
- «Формы документов, связанных с противодействием коррупции, для заполнения»;
- «Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»;
- «Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов»;
- «Обратная связь для сообщений о фактах коррупции».

Раздел «Противодействие коррупции» может содержать иные подразделы, в которых размещаются доклады, отчеты, обзоры, статистическая информация по вопросам противодействия коррупции, часто задаваемые вопросы, размещение которых будет признано целесообразным руководителем образовательной организации.

Раздел «Противодействие коррупции» и тематические информационные стенды могут содержать плакаты антикоррупционной направленности и иную наглядную агитацию по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

3.13. Система внутреннего контроля и аудита образовательной организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности образовательной организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности образовательной организации и обеспечение соответствия деятельности образовательной организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов образовательной организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой образовательной организацией, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности образовательной организации;

– проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

4. Рекомендации по определению подразделений или должностных лиц в образовательной организации, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений

4.1. В образовательной организации в пределах ее установленной численности создаются подразделения кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений или определяются должностные лица кадровых служб, ответственные за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений

4.2. Рекомендуются обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации.

4.3. На подразделения или должностные лица в образовательной организации, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений, возлагаются следующие функции:

– обеспечение соблюдения работниками образовательной организации ограничений и запретов, требований, направленных на предотвращение или урегулирование конфликта интересов, а также соблюдение исполнения ими обязанностей, установленных Законом о противодействии коррупции и другими федеральными законами;

– принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;

– оказание работникам образовательной организации консультативной помощи по вопросам, связанным с профилактикой коррупционных и иных правонарушений, применению на практике кодекса этики и служебного поведения работников образовательной организации;

– обеспечение реализации работниками образовательной организации обязанности по уведомлению руководителя образовательной организации обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных и иных правонарушений;

– прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений и уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также регистрации таких уведомлений;

– организация правового просвещения работников образовательной организации и участие в организации антикоррупционной пропаганды;

– обеспечение проведения проверки соблюдения работниками требований к служебному поведению;

– сбор, обработка и проверка полноты заполнения справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера,

представленных гражданами, претендующими на замещение должности в организации, и работниками замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, и обязанных представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

- подготовка в соответствии со своей компетенцией проектов локальных нормативных актов о противодействии коррупции;

- взаимодействие с представителями контрольно-надзорных и правоохранительных органов в установленной сфере деятельности и оказание содействия при проведении ими инспекционных проверок деятельности образовательной организации по вопросам противодействия коррупции;

- обеспечение сохранности и конфиденциальности сведений о работниках, полученных в ходе своей деятельности;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- подготовка планов работы по противодействию коррупции и отчетных документов о реализации антикоррупционной политики в образовательной организации;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству образовательной организации;

- рассмотрение обращений граждан и организаций, содержащих сведения о коррупционных правонарушениях.

5. Основные правила представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должности в образовательной организации, и работниками, замещающими должности на основании трудового договора в образовательной организации

5.1. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее – сведения о доходах) представляют:

- а) граждане, претендующие на замещение в образовательной организации должностей, предусмотренных Перечнем должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденным приказом № 533 / № 31 / иного федерального государственного органа (далее соответственно – граждане, Перечень должностей);

б) работники образовательной организации, замещавшие в ней по состоянию на 31 декабря отчетного года должности, предусмотренные Перечнем должностей (далее – работники).

5.2. Сведения о расходах представляются работниками, замещающими должности, замещение которых влечет за собой обязанность представлять сведения о доходах.

5.3. Сведения о доходах и сведения о расходах представляются по форме справки, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» (далее – Справка о доходах и расходах).

Справка заполняется с использованием специального программного обеспечения «Справки БК», размещенного на официальных сайтах Президента Российской Федерации и федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.4. Гражданин при назначении в образовательную организацию на должность, предусмотренную Перечнем должностей, представляет:

а) сведения о своих доходах, полученных от всех источников (включая доходы по прежнему месту работы, пенсии, пособия, иные выплаты) за календарный год, предшествующий году подачи документов для замещения должности в образовательной организации, а также сведения об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, и о своих обязательствах имущественного характера по состоянию на первое число месяца, предшествующего месяцу подачи гражданином документов для замещения должности в образовательной организации (на отчетную дату);

б) сведения о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, полученных от всех источников (включая заработную плату, пенсии, пособия, иные выплаты) за календарный год, предшествующий году подачи гражданином документов для замещения должности в образовательной организации, а также сведения об имуществе, принадлежащем им на праве собственности, и об их обязательствах имущественного характера по состоянию на первое число месяца, предшествующего месяцу подачи гражданином документов для замещения должности в образовательной организации (на отчетную дату).

5.5. Работник представляет ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным:

а) сведения о своих доходах, полученных за отчетный период (с 1 января по 31 декабря) от всех источников (включая денежное содержание, пенсии, пособия, иные выплаты), а также сведения об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, и о своих обязательствах имущественного характера по состоянию на конец отчетного периода;

б) сведения о доходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, полученных за отчетный период (с 1 января по 31 декабря) от всех

источников (включая заработную плату, пенсии, пособия, иные выплаты), а также сведения об имуществе, принадлежащем им на праве собственности, и об их обязательствах имущественного характера по состоянию на конец отчетного периода.

5.6. Работник, замещающий в образовательной организации должность, не включенную в Перечень должностей, и претендующий на замещение в ней должности, включенной в Перечень должностей, представляет сведения о доходах в соответствии с пунктом 5.4 настоящих Методических рекомендаций.

5.7. В случае если граждане или работники обнаружили, что в представленных ими сведениях о доходах не отражены или не полностью отражены какие-либо сведения либо имеются ошибки, они вправе представить уточненные сведения.

Уточненные сведения о доходах могут быть представлены:

- гражданами – в течение одного месяца со дня представления сведений о доходах при назначении в образовательной организации на должность, предусмотренную Перечнем должностей;

- работниками – в течение одного месяца после окончания срока, указанного в пункте 5.5 настоящих Методических рекомендаций.

5.8. В случае непредставления по объективным причинам сведений о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей работники, для которых работодателем является руководитель федерального государственного органа, направляют в федеральный государственный орган заявление с объяснением причин непредставления указанных сведений.

В случае непредставления по объективным причинам сведений о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей работники, замещающие должности, работодателем для которых является руководитель образовательной организации, направляют в структурное подразделение образовательной организации, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, или должностному лицу образовательной организации, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, заявление с объяснением причин непредставления указанных сведений.

5.9. Сведения о расходах представляются работниками за отчетный период (с 1 января по 31 декабря) при наличии правовых оснований, установленных статьей 3 Федерального закона от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам».

Если правовые основания для представления сведений о расходах отсутствуют, то раздел 2 «Сведения о расходах» Справки о доходах и расходах не заполняется.

5.10. Сведения о доходах и сведения о расходах являются сведениями конфиденциального характера, если федеральным законом они не отнесены к сведениям, составляющим государственную тайну.

5.11. Справки о доходах и расходах представляются лично либо по почте в порядке, установленном для документов ограниченного пользования.

5.12. При приеме Справки о доходах и расходах работниками образовательной организации, в должностные обязанности которых входит работа со сведениями о доходах и сведениями о расходах, оценивается:

- своевременность представления сведений;
- соответствие представленной Справки о доходах и расходах утвержденной форме;
- правильность указания отчетного периода и отчетной даты, даты представления сведений, наличие подписи гражданина, работника, работника, указанного в пункте 5.6 настоящих Методических рекомендаций, представившего Справку о доходах и расходах на себя, своих супругу (супруга) и несовершеннолетних детей.

5.13. Работники образовательной организации, в должностные обязанности которых входит работа со сведениями о доходах и сведениями о расходах, виновные в их разглашении или использовании в целях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.14. Сведения о доходах, представленные гражданином или работником, указанным в пункте 5.6 настоящих Методических рекомендаций, при назначении на должность в образовательную организацию, а также сведения о доходах и сведения о расходах, представляемые работником ежегодно, информация о результатах проверки достоверности и полноты этих сведений приобщаются к личному делу работника.

В случае если гражданин или работник, указанный в пункте 5.6 настоящих Методических рекомендаций, представившие справки о доходах и расходах, не были назначены в образовательную организацию на должность, включенную в Перечень должностей, им возвращаются представленные ими справки по их письменному заявлению вместе с другими документами.

5.15. В случае непредставления или представления заведомо ложных сведений о доходах гражданин не может быть назначен в образовательную организацию на должность, предусмотренную Перечнем должностей.

В случае непредставления или представления заведомо ложных сведений о доходах и (или) сведений о расходах работник освобождается от должности или подвергается иным видам дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.16. Анализ сведений о доходах, сведений о расходах входит в число основных функций подразделений или должностных лиц в образовательной организации, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

5.17. Анализ сведений о доходах, сведений о расходах предполагает широкую вариативность действий, включая:

- проведение бесед с гражданами, работниками и работниками, указанными в пункте 5.6 настоящих Методических рекомендаций, с их согласия, получение от них с их согласия необходимых пояснений. Данные действия направлены на конкретизацию содержания представленных сведений, изложение, объективность и (или) полнота которых при анализе вызывает

обоснованные сомнения (вопросы). Проведение бесед и получение пояснений могут позволить исключить необходимость принятия решения о проведении проверки достоверности и полноты сведений в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– направление запросов в целях получения от государственных (муниципальных) органов и организаций информации о соблюдении работниками требований к служебному поведению (за исключением информации, содержащей сведения, составляющие государственную, банковскую, налоговую или иную охраняемую законом тайну). Указанные действия могут осуществляться в целях оперативного уточнения отдельных положений (разделов) представленных сведений до принятия уполномоченным лицом решения о проведении проверки достоверности и полноты сведений в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– изучение представленных гражданами, работниками и работниками, указанными в пункте 5.6 настоящих Методических рекомендаций, сведений, иной полученной информации. Изучение любой имеющейся в открытых источниках информации осуществляется в целях исключения неточностей и ошибок, конкретизации и (или) дополнения представленных сведений, выявления взаимосвязи с представленными за предыдущие периоды сведениями, случаев намеренного сокрытия тех или иных сведений, установления признаков, при которых существует вероятность наличия личной заинтересованности, а также иных нарушений положений законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции.

5.18. В случае если по результатам проведенного анализа сведений о доходах, сведений о расходах была выявлена достаточная информация, свидетельствующая о представлении недостоверных или неполных сведений, конфликте интересов, иных нарушениях положений антикоррупционного законодательства Российской Федерации, принимается соответствующее решение и проводится проверка в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

6. Основные правила уведомления работниками образовательной организации представителя нанимателя(работодателя) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

6.1. Работники образовательной организации, замещающие отдельные должности, включенные в Перечень должностей, педагогические работники обязаны уведомлять работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.2. Уведомление составляется в письменном виде. Уведомление должно быть подписано работником образовательной организации лично с указанием даты его составления. К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы и документы, подтверждающие обстоятельства, доводы и факты, изложенные в уведомлении, либо их копии.

6.3. Уведомление представляется работниками в подразделение или должностному лицу образовательной организации, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Руководитель образовательной организации направляет уведомление непосредственно в определенное федеральным государственным органом подразделение, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

6.4. Уведомление должно содержать:

а) должность, фамилию, имя, отчество (при наличии) должностного лица, на имя которого направляется уведомление;

б) фамилию, имя, отчество (при наличии), должность, структурное подразделение, контактную информацию работника образовательной организации;

в) описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов;

г) описание обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность;

д) дополнительные сведения (при наличии).

6.5. Подразделение или должностное лицо образовательной организации, ответственные за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, осуществляет прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений.

6.6. Уведомление в день его поступления подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений работодателя работниками о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Журнал регистрации). Журнал регистрации должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском печати образовательной организации.

В случае поступления уведомления по почте срок регистрации уведомления составляет один рабочий день с момента его поступления.

6.7. На уведомлении указываются дата, регистрационный номер, фамилия, инициалы и должность лица, зарегистрировавшего уведомление.

6.8. Копия зарегистрированного уведомления с отметкой о регистрации выдается работнику или направляется по почте с уведомлением о вручении. Вторая копия хранится в подразделении или у должностного лица образовательной организации, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

6.9. Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача (ненаправление) копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

6.10. Зарегистрированное уведомление направляется работодателю в течение трех рабочих дней с момента поступления в подразделение или должностному лицу образовательной организации, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

7. Рекомендации по предотвращению или урегулированию конфликта интересов работниками образовательной организации

7.1. Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается на работников, замещающих отдельные должности, включенные в Перечень должностей, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

7.2. Лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, обязано принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

7.3. Лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, обязано уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

7.4. Представитель нанимателя (работодатель), если ему стало известно о возникновении у лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

7.5. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

7.6. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.7. Непринятие лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.8. В случае, если лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и

урегулированию конфликта интересов, владеет ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), оно обязано в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, пай в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством.

8. Общий порядок оценки коррупционных рисков

8.1. В целях рационального использования ограниченных кадровых, финансовых и иных ресурсов оценка коррупционных рисков в образовательной организации может проводиться не в отношении всех направлений деятельности одновременно, а последовательно в отношении отдельных бизнес-процессов.

8.2. Начинать оценку коррупционных рисков следует с потенциально наиболее коррупционнoемких направлений деятельности и бизнес-процессов образовательной организации.

Основными критериями при их определении могут быть следующие:

– суть бизнес-процесса, предполагающая наличие лиц, стремящихся получить выгоду (преимущество), распределяемое образовательной организацией и (или) ее отдельными работниками;

– взаимодействие в рамках бизнес-процесса с представителями государственных (муниципальных) органов, государственных корпораций (компаний), организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами;

– наличие лиц, заинтересованных в получении недоступной им информации, которой обладают работники образовательной организации;

– наличие сведений о распространенности коррупционных правонарушений при реализации бизнес-процесса в образовательной организации в прошлом или аналогичных бизнес-процессов в других образовательных организациях.

8.3. Коррупционные риски могут возникать при реализации практически любого бизнес-процесса, причем как в связи с действиями работников образовательной организации, так и в связи с действиями привлекаемых образовательной организацией агентов, консультантов, дистрибьютеров и т.п.

Исходя из этого, даже в тех случаях, когда проводится предварительное ранжирование направлений деятельности в зависимости от потенциальных коррупционных рисков, целесообразно в конечном итоге провести оценку коррупционных рисков для всех направлений деятельности и бизнес-процессов образовательной организации.

8.4. По итогам предварительного ранжирования целесообразно разделить все бизнес-процессы образовательной организации на несколько групп в зависимости от предполагаемой подверженности каждого бизнес-процесса коррупционным рискам, разработать и утвердить распорядительным актом руководителя образовательной организации календарный план проведения оценки коррупционных рисков.

8.5. Процедура оценки коррупционных рисков состоит из нескольких последовательных этапов:

1) подготовительный этап: принятие решения о проведении оценки коррупционных рисков, определение методики и плана проведения оценки, назначение лиц, ответственных за проведение оценки, определение полномочий и обязанностей работников образовательной организации в связи с проведением оценки, составление перечня и подготовка необходимых документов;

2) этап описания бизнес-процессов: представление всех направлений деятельности образовательной организации в форме бизнес-процессов, описание подпроцессов, составляющих каждый бизнес-процесс;

3) этап идентификации коррупционных рисков: выделение в каждом анализируемом бизнес-процессе критических точек и общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке;

4) этап анализа коррупционных рисков:

– подготовка детального формализованного описания возможных способов совершения коррупционного правонарушения в критической точке («коррупционных схем»);

– формирование перечня должностей работников образовательной организации, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного правонарушения в критической точке;

5) этап ранжирования коррупционных рисков: оценка вероятности реализации и возможного ущерба от реализации каждого коррупционного риска, ранжирование коррупционных рисков по степени значимости в соответствии с заранее установленными критериями и определение приоритетов при принятии мер по минимизации коррупционных рисков;

6) этап разработки мер по минимизации коррупционных рисков: подготовка предложений по минимизации всех или наиболее существенных идентифицированных коррупционных рисков;

7) этап оформления, согласования и утверждения результатов оценки коррупционных рисков: формирование и представление на утверждение руководителю образовательной организации реестра (матрицы) коррупционных рисков организации и перечня должностей, связанных с коррупционными рисками.