



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЮСТИЦИИ
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Пр. Ленина, д. 81, Челябинск, 454080, Россия
Телефон/факс: (351) 265-68-99
mail@just74.ru, www.just74.ru
ОКПО 74191085, ОГРН 1047423520286
ИНН/КПП 7451207956/745101001

Органам исполнительной власти
Челябинской области

02.10.2019 № 01-20/2285

на № _____

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПИСЬМО

О принятии организациями мер по
предупреждению и противодействию
коррупции

Главное управление юстиции Челябинской области осуществляет мониторинг законодательства Российской Федерации и Челябинской области и его правоприменение.

В соответствии с положениями статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

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

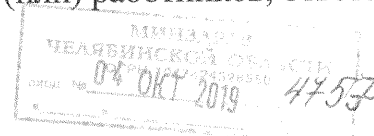
- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;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

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) утверждены «Меры по предупреждению коррупции в организациях», где выделен ряд ключевых инструментов, которые организациям рекомендуется внедрять в целях эффективного предупреждения коррупции.

В частности, Минтруд России подчеркнул следующее.

Деятельность по предупреждению коррупции в организации должна носить системный и последовательный характер. Для этого рекомендуется:

- разработать и принять антикоррупционную политику организации;
- определить в организации подразделения и (или) работников, ответственных за предупреждение коррупции;



- по возможности, начинать процесс внедрения антикоррупционных мер с проведения оценки коррупционных рисков;
- разработать комплекс мер по выявлению и урегулированию конфликта интересов;
- установить для работников стандарты и кодексы поведения;
- внедрить процедуру оценки добросовестности контрагентов (due diligence);
- использовать в качестве дополнительного инструмента предупреждения коррупции антикоррупционный аудит отдельных операций и сделок;
- принять меры по информированию, консультированию и обучению работников;
- уделять самое пристальное внимание сведениям о замеченных случаях коррупции, предоставляемым работниками организации и ее контрагентами;
- проводить в целях предупреждения коррупции процедуру внутреннего контроля ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности;
- организовать сотрудничество с правоохранительными органами и иными государственными органами в целях противодействия коррупции;
- участвовать в коллективных инициативах;
- проводить регулярный мониторинг эффективности реализации мер по предупреждению коррупции.

Кроме того, Минтрудом России разработана Памятка «Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование», в которой для работодателей разработаны следующие рекомендации по предупреждению коррупции работников.

Обязанность соблюдать положения утвержденной антикоррупционной политики и локальных нормативных актов организации в сфере предупреждения коррупции рекомендуется включить в трудовые договоры всех работников организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

При этом нецелесообразно выстраивать антикоррупционную политику организации исключительно на санкциях. При наличии ресурсных возможностей организация может также выстроить систему стимулирования, направленную на соблюдение деловыми партнерами антикоррупционных стандартов. В целях поощрения работников могут быть предусмотрены как материальные стимулы, так и нематериальные или их совокупность.

Кроме того, рекомендуется выстроить такую систему, которая направлена на вознаграждение и защиту работников организации, сообщивших о фактах коррупции. Рассматриваемая система должна быть выстроена таким образом, чтобы минимизировать злоупотребления со стороны работников организации и при этом учитывать, что сообщения о предполагаемых фактах коррупции могут быть ошибочны.

В свою очередь, Минтрудом России утверждены «Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации», где представлены общие подходы и основные особенности проведения оценки коррупционных рисков в организации.

В частности, приводятся:

- подходы к предварительному определению наиболее коррупционнoемких направлений деятельности организации;
- общий порядок оценки коррупционных рисков;
- порядок подготовки к проведению оценки коррупционных рисков;
- порядок описания бизнес-процессов;
- правила идентификации коррупционных рисков;
- порядок проведения анализа коррупционных рисков;
- рекомендации по ранжированию коррупционных рисков;
- порядок разработки мер по минимизации коррупционных рисков;
- порядок оформления, согласования и утверждения результатов оценки коррупционных рисков.

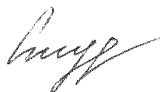
При этом организациям при проведении оценки коррупционных рисков следует дополнительно учитывать масштабы и специфику своей деятельности, а также уже применяющиеся подходы к оценке иных типов рисков. В этой связи соответствующий порядок может корректироваться организациями в зависимости от указанных или иных особенностей, как в части отдельных положений (субъект проведения оценки, перечень коррупциогенных факторов, критерии значительности ущерба и т.д.), так и применительно к процессу оценки коррупционных рисков в целом (изменение понятийного аппарата, этапности проведения оценки и т.п.).

На основании вышеизложенного, Главное управление юстиции Челябинской области в целях предотвращения актов прокурорского реагирования и судебных разбирательств, считает целесообразным органам исполнительной власти Челябинской области использовать в работе названные акты Минтруда России и полагает необходимым довести указанную информацию до сведения подведомственных организаций.

С полным текстом вышеперечисленных документов, утвержденных и разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации можно ознакомиться в справочно-правовой системе «КонсультантПлюс» (тексты документов приведены в соответствии с публикацией на сайте <https://rosmintrud.ru/> по состоянию на 19.09.2019 г.).

Изложенные сведения направляются в порядке информирования.

Первый заместитель начальника
Главного управления



Т.А. Студеникина