

**Методический инструментарий
по реализации требований статьи 13.3
Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции».**

**(Комитет по профилактике коррупционных правонарушений
Оренбургской области)**



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 72aa142e83e9c44b075eb0da87f5963c
Владелец: Рейф Михаил Борисович
Действителен с 30.05.2024 до 23.08.2025

I. Введение

1. Настоящий методический инструментарий по реализации требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» разработан для оказания практической помощи специалистам исполнительных органов Оренбургской области и органов местного самоуправления Оренбургской области, в функции которых включена профилактика коррупционных правонарушений, в организациях, подведомственных исполнительным органам и органам местного самоуправления Оренбургской области.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона "О противодействии коррупции" установлена **обязанность** организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

Приоритетным направлением противодействия коррупции является профилактика. К профилактике коррупции относится деятельность исполнительных органов, органов местного самоуправления, организаций и физических лиц, в пределах полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции.

Профилактика коррупции включает в себя меры по антикоррупционному обучению, антикоррупционному просвещению, пропаганде, установлению обязанностей, требований, запретов и ограничений, в целях недопущения совершения коррупционных преступлений.

Не менее значимую роль в противодействии коррупции играет деятельность по выявлению, предупреждению раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений. Имеющееся количество коррупционных правонарушений в 2023 году, совершенных руководителями и работниками учреждений (организаций), функции учредителя для которых выполняют исполнительные органы и органы местного самоуправления, свидетельствует о недостаточности профилактической работы и как следствие, о необходимости принятия дополнительных мер, направленных на снижение фактов коррупционных преступлений в учреждениях.

Анализ информации показал, что за 2023 год в отношении руководителей и работников учреждений (организаций), функции учредителя для которых выполняют исполнительные органы и органы местного самоуправления, правоохранительными органами возбуждено (расследовано) 14 уголовных дел по статьям 159 УК РФ, 290 УК РФ и 291 УК РФ.

II. Нормативное правовое и методическое обеспечение реализации мер по противодействию коррупции в учреждениях (организациях):

Перечень нормативных правовых актов и методических материалов, которыми необходимо руководствоваться государственных руководителям учреждений (организаций) в сфере противодействия коррупции

1. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
2. Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
3. Федеральный закон от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (статья 78, пункт 7.1. части первой статьи 81, статьи 192,193, статьи 273-280);
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»;
6. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
7. Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;
8. Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»;
9. Правовые акты органа исполнительной власти, органа местного самоуправления, а также локальные акты, принятые в организации в целях исполнения требований статьи 13.3 ФЗ «273-ФЗ».
10. Методические рекомендации министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «По разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции» (2014 год);
11. Методические рекомендации министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «По проведению работы, направленной на выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих,

работников при осуществлении закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов» (май 2020 года);

12. Методические рекомендации министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «По выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ и услуг для обеспечения нужд» (октябрь 2020 года);

13. Методический инструментарий комитета по профилактике коррупционных правонарушений Оренбургской области по реализации требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (2024 года).

Исходя из действующих норм законодательства в сфере противодействия коррупции, следует отметить, что понятие «конфликт интересов», установленное в статье 10 Закона № 273-ФЗ, порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, установленный статьей 11 Закона № 273-ФЗ, в силу положений данного нормативного правового акта не могут быть напрямую распространены на работников учреждений, подведомственных органу исполнительной власти и органу местного самоуправления.

Вместе с тем, исходя из требований статьи 13.3. Закона № 273-ФЗ в учреждениях должны быть внедрены меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Понятие «конфликт интересов», меры по его выявлению, предотвращению и урегулированию должны быть определены локальным правовым актом организации, принятым в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Соответствующие нормы содержатся в Федеральном Законе № 273-ФЗ, в принятых в его развитие статьях Трудового кодекса Российской Федерации, а также закреплены в ряде иных федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, направленных на регулирование отдельных видов деятельности. При этом и понимание «конфликта интересов», и механизмы его регулирования в разных видах деятельности могут существенно различаться.

Например в соответствии с пунктом 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 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.

Применительно к организациям, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность, понятие "конфликт интересов" определено в статье 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".

В соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона N 323-ФЗ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично, либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

Обращаем внимание, что при разработке нормативных актов в образовательных учреждениях и учреждениях здравоохранения понятие «конфликт интересов» должно содержать в совокупности два определения, которые изложены в Федеральном законе от 25 декабря 2008 г № 273-ФЗ и Федеральных законах от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании» и от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Ответственность юридических лиц:

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона "О противодействии коррупции". 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.

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.

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирование трудовых отношений осуществляется на основании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые являются частью системы трудового законодательства.

Локальные нормативные акты могут носить общий или специальный характер. Действие нормативных документов общего характера распространяется на всех сотрудников учреждений (организации), а специального — только на отдельные категории работников или на определенные ситуации (следует по общему смыслу из статей 2, 8, 9, 21, 22, 56, 57, 189, 190, 192 ТК РФ)

Принятые в соответствии с законодательством локальные нормативные акты носят обязательный характер для исполнения руководителями и работниками учреждений (организаций).

В случае, если работодателем в порядке, предусмотренном действующим законодательством, установлены факты неисполнения руководителем учреждения/организации требований по предупреждению и урегулированию конфликта интересов, к данному лицу могут быть применены меры дисциплинарной ответственности.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника учреждения/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 существует возможность привлечения работника учреждения (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. Также возможно применение ст. 78 и ст. 278 ТК РФ, которая содержит дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации.

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.

III. Деятельность учреждений (организаций), подведомственных исполнительным органам и органам местного самоуправления

1. Издание локальных актов, обеспечивающих реализацию положений законодательства о противодействии коррупции;

2. Обеспечение доведения принятых актов и иных документов в сфере профилактики коррупционных правонарушений до сотрудников учреждения организации под подпись. В случае, если сотрудник не был ознакомлен с правовыми актами под подпись, его действия не будут являться нарушением, и он не может быть на законных основаниях привлечен к дисциплинарной ответственности.

3. Определение должностного лица или структурного подразделения (в учреждениях с большой численностью работников), ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений (целесообразно назначать указанных лиц из числа работников, отвечающих за ведение кадровой работы в учреждении (организации)).

В случае, если назначается несколько должностных лиц, приказом определяются конкретные функции каждого из них. При назначении ответственного структурного подразделения ответственность за выполнение возложенных на него функций несет руководитель данного подразделения.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть четко определены.

Например, они должны быть установлены:

- в антикоррупционной политике организации и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции;
- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;

Рекомендуется обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству учреждения

(организации), а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации. При формировании структурного подразделения, ответственного за противодействие коррупции, необходимо уделить пристальное внимание определению штатной численности, достаточной для выполнения возложенных на данное подразделение функций.

В случае, если в учреждении (организации) штатная численность составляет менее пяти человек, ответственным должностным лицом за профилактику коррупционных и иных правонарушений целесообразно определить руководителя учреждения (организации).

4. Внесение антикоррупционной оговорки в трудовые договоры действующих работников учреждений (организации).

**Примерное содержание антикоррупционной оговорки,
включаемой в трудовой договор:**

«1. РАБОТНИК обязуется соблюдать антикоррупционную политику РАБОТОДАТЕЛЯ, направленную на противодействие коррупции в организации и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений. Под действие антикоррупционной политики подпадают все РАБОТНИКИ организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Под коррупцией СТОРОНЫ понимают злоупотребление РАБОТНИКОМ служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование РАБОТНИКОМ своего должностного положения вопреки законным интересам РАБОТОДАТЕЛЯ и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

3. В целях предупреждения и противодействия коррупции РАБОТНИК обязан:

3.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени РАБОТОДАТЕЛЯ;

3.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени РАБОТОДАТЕЛЯ;

3.3. незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство РАБОТОДАТЕЛЯ о случаях склонения РАБОТНИКА к совершению коррупционных правонарушений, в соответствии с Порядком уведомления РАБОТОДАТЕЛЯ о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения и рассмотрения таких уведомлений, утвержденным приказом РАБОТОДАТЕЛЯ;

3.4. незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство РАБОТОДАТЕЛЯ о ставшей известной РАБОТНИКУ информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

3.5. сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникновении у работника конфликта интересов, в порядке, установленном Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, утвержденным приказом РАБОТОДАТЕЛЯ.

4. Порядок уведомления РАБОТОДАТЕЛЯ о возможном возникновении либо возникновении конфликта интересов предусмотрен Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, утвержденным приказом РАБОТОДАТЕЛЯ;

5. Порядок уведомления РАБОТОДАТЕЛЯ о случаях склонения РАБОТНИКА к совершению коррупционных правонарушений или ставшей известной РАБОТНИКУ информации о случаях совершения коррупционных правонарушений, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, предусмотрены в Порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения и рассмотрения таких уведомлений, утвержденном приказом РАБОТОДАТЕЛЯ.

6. РАБОТНИК уведомлен о том, что за совершение коррупционных правонарушений он несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.»

5. Систематическое проведение обучающих мероприятий по вопросам применения законодательства о профилактике коррупционных правонарушений и актов, принятых в организации,

6. Проведение антикоррупционного просвещения работников учреждения.

В соответствии со статьей 6 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии «коррупции» формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению является первоочередной мерой по профилактике коррупции. Одними из основных средств формирования в обществе нетерпимого отношения к коррупционному поведению является антикоррупционное просвещение.

Антикоррупционное просвещение работников Учреждения осуществляется в целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников Учреждения на плановой основе посредством антикоррупционного образования, и антикоррупционного консультирования.

Антикоррупционное образование работников Учреждения осуществляется за счет Учреждения в форме подготовки (переподготовки) и повышения квалификации должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики Учреждения.

Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке должностными лицами Учреждения, ответственными за реализацию антикоррупционной политики Учреждения. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции, в том числе по вопросам урегулирования конфликта интересов, проводится в конфиденциальном порядке.

7. Ежегодное проведение самодиагностики эффективности деятельности учреждения (организации), в порядке, утвержденном решением комиссии по координации работы по профилактике коррупции в Оренбургской области и предоставление её результатов в комитет.

8. Реализация мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений в сфере закупок товаров, услуг и работ;

9. Обеспечение выполнения требований законодательства в отношении лиц, ранее замещавших государственные должности Оренбургской области, должности государственной и (или) муниципальной службы, принимаемых на работу в организацию;

10. Обеспечение исполнения трудового законодательства, законодательства о государственной (муниципальной) службе в отношении лиц, замещающих должности государственной, гражданской службы и осуществляющих иную оплачиваемую деятельность в организации;

11. Организация открытого взаимодействия с органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции и сотрудничества с правоохранительными органами, по вопросам в сфере противодействия коррупции;

12. Осуществление мероприятий по оценке коррупционных рисков.

IV. Примерный перечень локальных актов, необходимых к принятию в учреждении (организации), реализуемых в целях исполнения требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1. Акт об утверждении антикоррупционной политики в учреждении (организации);

2. Акт об утверждении (принятии) кодекса этики служебного поведения;

3. Акт об утверждении положения о конфликте интересов в учреждении (организации) (акт должен предусматривать порядок его декларации и форму декларации);

4. Акт, устанавливающий правила и иные вопросы, регламентирующие обмен деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (по необходимости с учетом статуса организации и выполняемых функций и задач);

5. Акт, определяющий процедуру информирования работниками организации работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядок их рассмотрения. Акт должен предусматривать в том числе порядок работы телефона доверия и иных механизмов «обратной связи»;

6. Акт об утверждении порядка информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений;

7. Акт об утверждении процедуры защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации от формальных и неформальных санкций;

8. Акт, устанавливающий процедуру информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

9. Акт, утверждающий перечень функций организации, выполнение которых связано с коррупционными рисками, и перечень должностей, исполнение обязанностей при замещении которых наиболее подвержено коррупционным рискам

10. Акт, утверждающий положение о подразделении, в функции которого включаются мероприятия по противодействию коррупции или утверждающий должностное лицо, ответственное за разработку и реализацию мер по противодействию коррупции;

11. Акт (акты), определяющий (-ие) реализацию процедур, предусмотренных методическими рекомендациями министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам профилактики коррупционных правонарушений в сфере закупок.

Исполнение локальных нормативных актов общего характера распространяется на руководителя учреждения и работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Вместе с тем, необходимо учесть, что правовой статус работников подведомственных учреждений отличается от правового статуса лиц, замещающих должности руководителей подведомственных учреждений.

Порядок, определяющий процедуру информирования работодателя о случаях склонения к совершению коррупционных нарушений, о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений, а также о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей у руководителей учреждений (организаций) иной.

Лицо, замещающее должность руководителя учреждения направляет уведомление о данных фактах на имя руководителя, исполняющего функции и полномочия учредителя.

С учетом особого правового статуса руководителя учреждения (организации), необходимо предусмотреть принятие руководителями исполнительных органов и органов местного самоуправления (руководителями структурных ОМСУ) следующих правовых актов:

1. Акт, определяющий процедуру информирования руководителем учреждения/организации работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Акт, определяющий процедуру информирования руководителем учреждения (организации) работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений или о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений и порядок их рассмотрения.

Утвержденные локальные акты необходимо довести до сведения руководителей учреждений (организаций) под подпись.

В качестве методического материала при подготовке локальных нормативных актов рекомендуется использовать приложение № 1 и приложение № 2 к настоящему Методическому инструментарию.

V. Деятельность исполнительных органов и органов местного самоуправления по профилактике коррупционных правонарушений

1. Обеспечение методической и практической помощи в разработке и принятии мер по противодействию коррупции в учреждениях/организациях;

2. Проведение мероприятий по антикоррупционному просвещению;

3. Установление в положениях о структурных подразделениях в исполнительных органах и органах местного самоуправления, в функции которых входит профилактика коррупционных правонарушений, полномочий по проведению мониторинга деятельности по противодействию коррупции в подведомственных учреждениях. Закрепление указанных функций в должностных регламентах (инструкциях) соответствующих специалистов исполнительных органов и органов местного самоуправления;

4. Проведение обучающих мероприятий со специалистами, руководителями и должностными лицами учреждений (организаций) по вопросам профилактики коррупционных правонарушений;

5. Внесение антикоррупционной оговорки в трудовые договоры действующих руководителей учреждений (организации) (по аналогии примера, указанного в в разделе III настоящего инструментария).

6. Осуществление мониторинга деятельности по разработке и принятию мер по противодействию коррупции в организации и исполнению решений комиссии по координации работы по противодействию коррупции в Оренбургской области, проведение фактического мониторинга с учетом самодиагностики, проведение сравнительного анализа полученных результатов, информирование учредителя о его результатах и выработка мер, направленных на улучшение работы по профилактике коррупции.

8. Заслушивание руководителя организации по вопросам исполнения требований статьи 13.3 ФЗ № 273-ФЗ, иным вопросам в сфере противодействия коррупции, принятие решения в отношении руководителя по его итогам, с возможностью применения пункта 7.1. части первой статьи 81 ТК, статьи 278 ТК РФ).

С учетом отсутствия правового регулирования деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в отношении лиц, замещающих должности руководителей учреждений (организаций), комитет полагает возможным создать в исполнительном органе Оренбургской области и органе местного самоуправления Оренбургской области, отдельную комиссию, с соблюдением принципов, заложенных Указом Президента РФ от 01.07.2010 № 821 и дополнительно урегулировать вопрос деятельности комиссии в отношении руководителей учреждений (организаций). При этом порядок работы таких комиссий должен быть утвержден нормативным правовым актом, с учетом распределения полномочий исполнительных органов, органов местного самоуправления и отраслевых (функциональных) органов, обладающих правами юридического лица.

В случае, если исполнительный орган или орган местного самоуправления исполняет полномочия учредителя в отношении малого количества (до пяти) подведомственных учреждений, вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению лицами, замещающими должности руководителей учреждений (организаций) предлагаем рассматривать на комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов, созданных в исполнительном органе или органе местного самоуправления.

При этом целесообразно внести изменения в нормативный правовой акт исполнительного органа или органа местного самоуправления, определяющий порядок деятельности, в соответствии с которым на данные комиссии будут возложены функции по рассмотрению вопросов в отношении руководителей учреждений (организаций).

VI. Заключительные положения

Положения настоящего методического инструментария направлены на предупреждение и противодействие коррупции в организациях, подведомственных исполнительным органам Оренбургской области и органам местного самоуправления Оренбургской области и применимы в равной степени к деятельности учреждений (организаций) вне зависимости от их форм собственности.

Любая сфера общественных отношений, любая отрасль урегулированы, прежде всего, на законодательном уровне. И, как следствие, отдельно взятый уставный вид деятельности учреждений (организаций) урегулирован общими и специальными для них законами, подзаконными актами, муниципальными правовыми актами, инструкциями и т.д. Поэтому к каждому виду деятельности необходимо подходить отдельно.

Борьба с коррупцией будет эффективна в результате проведения профилактических мероприятий в рамках реализации антикоррупционной политики.

При создании мер противодействия коррупции необходимо основываться на ключевых принципах, информировать работников учреждений (организаций) о положениях антикоррупционного законодательства, об их участии в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур. Регулярно осуществлять мониторинг их эффективности, а также контроль за их исполнением. Разрабатывать мероприятия, позволяющие снизить вероятность вовлечения руководителей и работников учреждений (организаций) в коррупционную деятельность.

По вопросам оказания консультативной помощи по реализации статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» лицам, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в учреждениях (организациях), обращаться в комитет по профилактике коррупционных правонарушений Оренбургской области по телефонам:

- 8 (353 2) 77-46-99 – Разумов Андрей Леонидович, и.о. заместителя председателя комитета;
- 8 (353 2) 77-46-93 – Кудряшова Наталья Владимировна, главный специалист комитета.

Консультирование осуществляется в индивидуальном порядке.