

ПАМЯТКА № 2. Меры по снижению коррупционных рисков в образовательных организациях России.

С вступлением в силу ст. 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» решение задачи по минимизации коррупционных рисков в сфере образования возложено не только на государственные органы, но и на образовательные организации.

Этой же статьей закреплён перечень мер, которые способны снизить коррупционные риски.

1. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

В большинстве образовательных организаций с позиции кадровых ресурсов сделан выбор в пользу должностного лица. 73% опрошенных руководителей образовательных организаций г. Красноярска таких лиц уже назначили. Должностные лица, ответственные за профилактику коррупции в организации, должны пройти специальное обучение.

Подразделение или должностное лицо осуществляет следующие функции:

- обеспечивает соблюдение сотрудниками образовательной организации ограничений и запретов, требований, направленных на предотвращение или урегулирование конфликта интересов, а также соблюдение исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами (далее – требования к служебному поведению);

- принимает меры по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов сотрудника образовательной организации, в том числе, когда речь идет о конфликте интересов педагогического работника;

- обеспечивает деятельность комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- оказывает сотрудникам образовательной организации консультативную помощь по вопросам, связанным с применением на практике требований к их служебному поведению, а также с уведомлением органов прокуратуры РФ и иных федеральных государственных органов о фактах совершения сотрудниками организации коррупционных и иных правонарушений;

- организует правовое просвещение сотрудников образовательной организации;

- проводит служебные проверки;

- обеспечивает проведения проверки соблюдения сотрудниками организации требований к служебному поведению;

- подготавливает в соответствии со своей компетенцией проекты нормативных правовых актов о противодействии коррупции в организации;

- взаимодействует с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности;

- обеспечивает сохранность и конфиденциальность сведений о сотрудниках образовательной организации.

Подразделение или должностное лицо, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений осуществляют свои функции посредством:

- представления дополнительных сведений в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, необходимых для ее работы;

- проведения бесед с сотрудниками организации по вопросам, входящим в компетенцию подразделения или должностного лица;

- получения от сотрудников организации пояснений по представленным им материалам;

- уведомления в письменной форме сотрудника организации о начале проводимой в отношении него проверки;

- представления в установленном порядке лицу, принявшему решение о проведении проверки, доклада о ее результатах.

2. Сотрудничество организации с правоохранительными органами.

Выделяют следующие направления сотрудничества:

- проведение проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и иных сведений.

Модуль «Противодействие коррупции в сфере образования»

- проведение проверки соблюдения требований к служебному поведению.
- прокурорский надзор за исполнением законодательства о противодействии коррупции.
- проведение оперативно-розыскных мероприятий и расследование правонарушений и преступлений коррупционной направленности.

Образовательная организация может принять на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Реализация данной меры может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в данной организации. До всех работников необходимо довести информацию о правоохранительных органах, которые могут принимать указанные сообщения, их местонахождении, сайтах, часах работы, телефонах «горячих линий» по вопросам противодействия коррупции, порядке заполнения обращения по фактам коррупционных проявлений.

Организации следует принять на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3. Обязанность предоставлять представителю нанимателя сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Вопросы исполнения этой обязанности в законодательстве урегулированы очень подробно различными нормативными актами.

4. Принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации.

Поведение администрации образовательной организации, характер документов, заявлений, личный пример руководителя, его способность к решительным мерам в ответ на неэтичное поведение, правила, которые установлены в организации, все это несет в себе отпечаток его этики и имеет огромное влияние на весь персонал образовательной организации.

В России принят Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность¹. В п. 10 Модельного кодекса прямо закреплены антикоррупционные стандарты поведения педагогических работников, которым надлежит «принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости». В качестве антикоррупционных можно рассматривать следующие этические правила поведения педагогических работников:

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей (пп. «ж» п. 8 Модельного кодекса);
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность (пп. «к» п. 8 Модельного кодекса);
- быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата (п. 9 Модельного кодекса).

Модельный кодекс, однако, упускает из виду важную часть этического регулирования – это обсуждение и исследование конкретных действий для конкретных людей, когда они оказываются перед необходимостью решать этические проблемы, в том числе связанные с коррупцией.

5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

¹ Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Письмо Министерства образования и науки РФ от 06.02.2014 г. № 09–148. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70490592/> (дата обращения: 02.12.2014)

Модуль «Противодействие коррупции в сфере образования»

Урегулирование конфликта интересов – одна из наиболее разработанных мер по предупреждению коррупции. Так, 80 % опрошенных руководителей образовательных организаций г. Красноярска уже приняли Положение об урегулировании конфликта интересов.

Под конфликтом интересов понимают ситуацию, «при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства» (ст. 10, ч.1. ФЗ «О противодействии коррупции»).

Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, общие ситуации конфликта интересов раскрыты в Методических рекомендациях Минтруда РФ², которые подробно описывают возможные организационные меры в организации:

- определение круга лиц, подпадающих под действие положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- примерный перечень ситуаций конфликта интересов;
- обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- порядок раскрытия работником конфликта интересов и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Методические рекомендации Минтруда РФ также содержат обзор наиболее типичных ситуаций конфликта интересов и Типовую декларацию конфликта интересов, которые могут быть использованы образовательной организацией без существенных дополнений.

Вместе с тем, наличие большого количества нормативных актов и рекомендаций не является гарантией реального выявления, предотвращения и урегулирования конкретных ситуаций конфликта интересов. Проведенное исследование подтверждает необходимость прохождения руководителями образовательных организаций практических курсов по этому направлению предупреждения коррупции.

6. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы.

Наиболее эффективными организационными мерами считается увеличение размера финансирования образовательных организаций, увеличение заработной платы работников образовательных организаций, повышение мотивации педагогических кадров, учет профессиональных и моральных качеств при приеме на работу, в том числе, при назначении руководителя.

7. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Необходимо информирование родителей и представителей учащихся о поступлении и расходовании финансовых средств, обеспечение открытости и прозрачности деятельности образовательных организаций (как для представителей общественности, так и для работников организации).

Более содержательно с мерами противодействия коррупции можно ознакомиться в пособии «Методика разработки коррупциогенной карты рабочего места руководителя образовательной организации», созданном Воронцовой И.П., Красноусовым С.Д., Терешковой В.В.,

² Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда РФ от 08.11.2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/employment/26> (дата обращения: 26.04.2014)

Модуль «Противодействие коррупции в сфере образования»

*Хлоновой Н.В. и при обращении на кафедру международного права ЮИ СФУ (г. Красноярск)
к Терешковой Валентине Владимировне.*