**Методические рекомендации по обучению работников образовательной организации в сфере противодействия коррупции**

**1. Общие положения**

1.1. Методические рекомендации по обучению работников образовательной организации в сфере противодействия коррупции (далее – Методические рекомендации) регулируют порядок информирования, консультирования и обучения работников образовательной организации (далее – организации) по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

1.2. Настоящие Методические рекомендации основаны на следующих нормативных документах:

– Федеральный закон «Об архивном деле в Российской Федерации» от 22.10.2004 № 125-ФЗ;

– Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

– Информация Минтруда России от 01.10.2019 «Меры по предупреждению коррупции в организациях»;

– Устав и иные локальные нормативные акты.

1.3. 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 лиц у другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

1.4. Противодействие коррупции – деятельность органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, учреждений 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.

1.5. Деятельность по предупреждению коррупции в организации должна носить системный и последовательный характер. Одним из направлений деятельности организации является – информирование, консультирование и обучение работников по вопросам противодействия коррупции.

**2. Информирование и консультирование работников**

2.1. Для обеспечения реализации антикоррупционных мер, принятых в организации, значимым является своевременное информирование ее работников о существующих локальных нормативных актах организации в сфере противодействия коррупции, установленных ими антикоррупционных стандартах, мерах ответственности за их несоблюдение, а также о внесении в документы организации, направленные на предупреждение коррупции, изменений и дополнений.

2.2. Рекомендуется, чтобы источником информирования работников периодически выступало руководство организации с тем, чтобы подчеркнуть значимость соблюдения установленных в организации антикоррупционных мер.

2.3. В организации может быть предусмотрено регулярное напоминание (например, в форме почтовых рассылок, объявлений по громкой связи) о необходимости соблюдать установленные в организации антикоррупционные стандарты.

2.4. Для работников организации следует обеспечить свободный и удобный доступ к информации о реализуемых мерах по предупреждению коррупции. В частности, рекомендуется предусмотреть специальный раздел, посвященный противодействию коррупции, на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», располагающийся в 1-2 «кликах» с главной страницы сайта. В таком разделе целесообразно размещать локальные нормативные акты организации, направленные на предупреждение коррупции, а также методические и иные материалы по вопросам противодействия коррупции (например, создать подраздел, посвященный типовым ситуациям, сопряженным с коррупционными рисками, в которые может попасть работник вместе с порядком действий). При этом указанные документы и материалы рекомендуется размещать в максимально удобной форме, например, в случае внесения изменений в локальные нормативные акты организации обеспечивать их публикацию в актуальной редакции, а не размещение первоначальной редакции и всех документов, вносивших в нее изменения/дополнения, отдельными файлами. Вместе с тем информация одновременно с размещением в соответствующем подразделе на сайте также может быть размещена на информационных стендах, расположенных в общедоступных местах на территории организации.

2.5. Принятие локальных нормативных актов целесообразно дополнять изданием методических материалов (памятки, презентации, пособия, комиксы и т.п.), которые в доступной форме объясняют антикоррупционную политику организации, установленные для работников стандарты поведения, антикоррупционные стандарты, меры ответственности за их несоблюдение, рассматривают примеры коррупционно опасных ситуаций, с которыми работники могут столкнуться в процессе осуществления своей трудовой деятельности.

2.6. У работников также должна быть возможность в случае необходимости получить совет по применению действующих локальных антикоррупционных актов организации в реальных жизненных ситуациях.

В этой связи рекомендуется сформировать механизмы для обеспечения консультирования работников по вопросам предупреждения коррупции.

2.7. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц образовательной организации, ответственных за проведение такого консультирования, закрепив соответствующие обязанности в локальных актах организации и в трудовых договорах работников.

2.8. Консультирование может проводиться как очно при личном обращении работников к ответственным лицам, так и посредством использования «горячей линии» или электронной приемной, воспользовавшись которыми работник сможет получить оперативную консультацию по вопросам, связанным с соблюдением антикоррупционной политики.

2.9. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

**3. Обучение работников организации**

3.1. Одновременно с организацией информирования и консультирования рекомендуется обеспечивать систематическоеобучение работников организации по вопросам противодействия коррупции. Такое обучение рекомендуется проводить не реже 1 раза в год. Обучение работников организации может осуществляться путем их направления в образовательные организации, реализующие программы по антикоррупционному обучению, либо самостоятельно

3.2. При организации обучения необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

3.3. Обучение рекомендуется проводить, в первую очередь, для следующих категорий работников:

– руководство организации;

– вновь принятые работники;

– работники, ответственные за предупреждение коррупции в организации;

– работники, на которых в организации налагаются более строгие антикоррупционные стандарты;

– работники, деятельность которых связана со специфическими коррупционными рисками (например, осуществляющие внешнеэкономическую деятельность).

3.4. Обучение каждой категории работников преследует различные цели и задачи, определяющие тематику и форму проведения занятий. Так, при проведении обучения лиц, ответственных за антикоррупционную деятельность, основное внимание должно уделяться организации деятельности по предупреждению коррупции в организации, при обучении остальных работников организации – соблюдению установленных антикоррупционных стандартов. Тематику занятий в первом случае следует выстраивать исходя из полномочий подразделений (сотрудников), ответственных за антикоррупционную деятельность, во втором – в соответствии с установленной в организации системой антикоррупционных стандартов.

3.5. Форма проведения обучения также может варьироваться в зависимости от категории слушателей:

3.5.1. Для руководителей и сотрудников, ответственных за антикоррупционную деятельность:

– проведение занятий в очной форме и на регулярной основе, что позволит при выстраивании учебных программ учитывать изменения соответствующего законодательства и судебную практику. Для указанных категорий полезным может также стать участие во внешних обучающих мероприятиях, проводимых для лиц, ответственных за предупреждение коррупции, позволяющее обмениваться профессиональным опытом.

3.5.2. Для впервые поступивших на работу сотрудников и иных категорий работников, не указанных в качестве первоочередных:

– целесообразно использование дистанционного обучения – краткого электронного курса, позволяющего получить представление о системе противодействия коррупции в организации и об основных действующих антикоррупционных стандартах.

3.5.3. Для категорий работников, на которых налагаются наиболее строгие антикоррупционные стандарты:

– использование сочетания дистанционного и очного обучения. Например, базовый курс по вопросам противодействия коррупции может быть представлен в электронном виде, а отдельные темы, требующие разбора возникающих на практике спорных ситуаций, могут обсуждаться в рамках очных занятий.

3.6. Помимо регулярного обучения, может быть организовано ситуативное обучение или дополнительное консультирование:

– для вновь принимаемых работников в образовательную организацию.

Вводный инструктаж по вопросам профилактики и противодействия коррупции с вновь принятыми работниками целесообразно проводить в срок не позднее 5 рабочих дней с момента принятия работников, с записью в журнале учета проведения вводного инструктажа по вопросам профилактики и противодействия коррупции с работниками организации;

– для работников при назначении на новую должность, связанную с повышенными коррупционными рисками;

– в случае существенных изменений направлений деятельности организации или ее организационно-штатной структуры – для работников, деятельность которых затрагивают такие изменения;

– в случае выявления неэффективности отдельных антикоррупционных мер – для работников, ответственных за предупреждение коррупции и т.п.

3.7. Проведение обучающих мероприятий с работниками организации рекомендуется проводить по мере изменения законодательства в сфере противодействия коррупции и в иных случаях.

3.8. По итогам проведения обучения следует обеспечить оценку его эффективности. Такая оценка не должна сводиться к формальным показателям, таким, как количество прошедших обучение работников. По итогам обучения рекомендуется обеспечить проведение контроля усвоения материала – тестирование. Проводить тестирование желательно как непосредственно после обучения, так и спустя некоторое время по прошествии обучения. При этом следует проверять не только знания положений локальных антикоррупционных актов организации, но и понимание работниками правильной линии поведения в типовых коррупционно-опасных ситуациях (использовать ситуационные тесты).

3.9. Лицам, обучающимся по дополнительным образовательным программам повышения квалификации в области противодействия коррупции и успешно прошедшим итоговую аттестацию в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно выдается документ о квалификации (удостоверение о повышении квалификации), образец которого самостоятельно устанавливается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.