

Приложение № 3

Утверждена
приказом директора муниципального
бюджетного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Чернянского муниципального округа»
от «30» декабря 2025 года № 193

Антикоррупционная политика муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского муниципального округа»

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского муниципального округа» (далее – Учреждение, Антикоррупционная политика) разработана во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закон «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. В Антикоррупционной политике Учреждения используются следующие термины и определения:

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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Антикоррупционная политика – системная, профилактическая по целям и средствам, идеологически и научно обоснованная деятельность государственных органов всех ветвей власти и уровней, а также общественных институтов, заключающаяся в последовательном осуществлении мер социального и правового контроля за общезначимыми (публичными) сферами жизнедеятельности государства, в целях минимизации коррупционных проявлений, являясь одним из направлений криминологической политики предупреждения преступности.

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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008г. N 273- Российской Федерации «О противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности. Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.3. Целью антикоррупционной политики является недопущение предпосылок и исключение возможности фактов коррупции в Учреждении посредством:

- реализации интересов личности, общества и государства на основе соблюдения прав и свобод человека и гражданина;

- мониторинга коррупционных факторов и эффективности реализуемых мер антикоррупционной политики.

1.4. Основные задачи Антикоррупционной политики Учреждения:

- предупреждение коррупционных правонарушений, обеспечение ответственности за коррупционные проявления во всех случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами;

- формирование антикоррупционного сознания работников Учреждения;

- обеспечение неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;
- формирование единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- оптимизация и конкретизация полномочий должностных лиц;
- открытость и прозрачность деятельности Учреждения, содействие реализации прав граждан на доступ к информации о деятельности Учреждения.

2. Нормативное правовое обеспечение

2.1. Правовые основы антикоррупционной политики Учреждения:

- международные правовые акты;
- Российское законодательство в сфере предупреждения и противодействия коррупции.

2.2. К основополагающим международным правовым актам относятся:

- Конвенция ООН против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН 31 октября 2003 г.);
- Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию (Страсбург, 27 января 1999 г.) ETS № 173.

2.3. К актам российского законодательства в сфере предупреждения и противодействия коррупции относятся:

- Федеральный закон Российской Федерации «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Уголовный Кодекс Российской Федерации.

3. Принципы противодействия коррупции в Учреждении

3.1. При создании системы мер противодействия коррупции в Учреждении учитываются следующие ключевые принципы:

1. *Принцип соответствия политики Учреждения 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 Учреждению.

2. *Принцип личного примера руководства.*

Ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. *Принцип вовлеченности работников.*

Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. *Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*
Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

5. *Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. *Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*
Неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. *Принцип открытости.*

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах.

8. *Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.*

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Антикоррупционная политика Учреждения

4.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики.

Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

4.2. Реализация предусмотренных Антикоррупционной политикой мер:

- определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- определение и закрепление обязанностей работников Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);
- ответственность работников Учреждения за несоблюдение требований антикоррупционной политики;
- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Учреждения.

4.3. Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также лица, привлекаемые к выполнению отдельных видов работ, оказанию услуг от имени Учреждения на основании гражданско-правовых договоров.

4.4. Закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

Для работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются следующие обязанности:

- воздержаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздержаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- сообщать о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщать непосредственному руководителю о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

4.5. Исходя из положений статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормы Антикоррупционной политики Учреждения, иных локальных нормативных актов Учреждения, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

5. Перечень антикоррупционных мероприятий

Направление	Мероприятие
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия

	и т.п.)
Обучение и информирование работников	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита требованиям Антикоррупционной политики Учреждения	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

6. Определение должностных лиц Учреждения, ответственных за противодействие коррупции

6.1. Эффективное управление антикоррупционной деятельностью Учреждения достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

Руководитель Учреждения:

- рассматривает, утверждает и при необходимости пересматривает Антикоррупционную политику;
- осуществляет оценку коррупционных рисков;
- контролирует результаты внедрения и применения Антикоррупционной политики;
- оказывает содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждении.

Должностное лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики:

- разрабатывает и представляет на утверждение руководителю Учреждения проекты локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников Учреждения;
- осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками Учреждения, и уведомлений о конфликте интересов работников Учреждения;
- проводит оценку результатов антикоррупционной работы и подготавливает соответствующие отчетные материалы руководителю Учреждения.

Комиссия по противодействию коррупции:

- осуществляет рассмотрение сообщений о случаях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников Учреждения.

6.2. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции и члены комиссии по противодействию коррупции, непосредственно подчиняются директору Учреждения.

7. Оценка коррупционных рисков

7.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и деловых операций в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

7.2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

7.3. В Учреждении устанавливается следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представление деятельности Учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);
- выделение «критических точек» - для каждого процесса определяются те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

а) характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

б) должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

в) вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

7.4. На основании проведенного анализа оценки коррупционных рисков составляется карта коррупционных рисков Учреждения, представляющая собой сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений. Формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском.

7.5. Комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков, включает:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;

- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри Учреждения;

- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников Учреждения (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

8.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

8.2. В Учреждении устанавливается следующий перечень типовых ситуаций конфликта интересов:

а) работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: Работник, занимающийся оформлением документов на оказание социальных услуг, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника или регулярный контроль за его деятельностью.

б) работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: Директор Учреждения, главный бухгалтер принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными или дружескими отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

в) работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации а, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: Работник Учреждения, ответственный за закупку материальных ценностей, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Учреждения.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

г) работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: Работник Учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8.3. С целью урегулирования конфликта интересов в Учреждении действует положение о конфликте интересов.

8.4. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

8.5. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

8.6. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

8.7. В положении о конфликте интересов закреплены обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

8.8. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

8.9. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем подачи уведомления о возникновении конфликта интересов на имя директора Учреждения.

8.10. Учреждение обязуется в конфиденциальном порядке рассматривать представленные сведения и урегулирования конфликта интересов.

8.11. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для

Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.12. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Также может сложиться обратная ситуация, что конфликт интересов имеет место, и Учреждением используются различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по его инициативе;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

8.13. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8.14. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

8.15. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

9.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения.

9.2. Учреждение использует Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденный приказом Министерства труда и

социальной защиты Российской Федерации от 31 декабря 2013 года № 792 (далее – Кодекс этики и служебного поведения).

9.3. Кодекс этики и служебного поведения устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

9.4. Кодекс этики и служебного поведения закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, направленные на регулирование поведения работников в процессе предоставления социальной помощи.

10. Консультирование и обучение работников Учреждения

10.1. При организации обучения работников Учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции учитывают цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

10.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

10.3. Обучение проводится в форме лекций, семинаров по следующей тематике:

- коррупция в государственном и муниципальном секторах экономики;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- ознакомление работников с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения.

Приложением 2 к настоящей Антикоррупционной политике Учреждения является план обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

10.4. Выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в Учреждении; руководящие работники; иные работники Учреждения.

10.5. Выделяют 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 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.

10.6. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

10.7. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

11. Внутренний контроль и аудит

11.1. Федеральным законом от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

11.2. Система внутреннего контроля и аудита Учреждения способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

11.3. Преимущественными задачами системы внутреннего контроля и аудита Учреждения являются:

- обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения;
- обеспечение соответствия деятельности Учреждения, особенно в части предоставления социальных услуг, требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения.

11.4. Система внутреннего контроля и аудита Учреждения учитывает требования Антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением, в том числе:

- проверка соблюдения антикоррупционных мероприятий и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности и процессов основной (уставной) деятельности Учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

11.5. Проверка реализации антикоррупционных мероприятий и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, охватывает антикоррупционные правила и процедуры, установленные в Учреждении.

11.6. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

11.7. Контроль документирования процессов основной (уставной) деятельности Учреждения связан с обязанностью исполнения муниципального задания на оказание государственных (муниципальных) услуг, строгого выполнения отдельных процедур по предоставлению социальных услуг, и

направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений - искажение данных в отчетности, использование поддельных документов, исправление в документах и отчетности и т.д.

11.8. При проведении проверки экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска следует обращать внимание на наличие обстоятельств - индикаторов неправомерных действий:

- оплата услуг, характер которых не определен, либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, предоставление иных ценностей или благ контрагентам, государственным или муниципальным служащим;
- выплата посреднику вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

12. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами

12.1. Антикоррупционная работа, осуществляемая Учреждением при взаимодействии с организациями-контрагентами, строится в следующем направлении: установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

13. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

13.1. Сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами осуществляется в следующих формах:

а) Учреждение принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам) стало известно;

б) Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения;

в) оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

г) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

д) оказание поддержки в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, принятие необходимых мер по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях;

е) недопущение вмешательства руководства Учреждения и его работников в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

14. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

14.1. Взаимодействие Учреждения с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции, связано с высокими коррупционными рисками.

14.2. Работникам Учреждения при проведении проверок следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия.

14.3. На государственных служащих распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений.

14.4. Ограничения установлены в отношении возможности получения государственными служащими подарков.

Статья 575 Гражданского кодекса Российской Федерации запрещает дарение государственным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей подарков, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.

В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданским служащим запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Такие подарки гражданские служащие не могут принимать даже для последующей их передачи в собственность государственного органа. Исключение сделано лишь для подарков, получаемых гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями.

14.5. Гражданскому служащему, осуществляющему в отношении Учреждения контрольно-надзорные функции, запрещено получать любые подарки от Учреждения и ее представителей.

14.6. Работникам Учреждения запрещено осуществлять попытки передачи проверяющим любых подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей. В противном случае, на Учреждение в соответствии со статьей 19.28 Кодекса об административной ответственности Российской Федерации налагаются меры административной ответственности в форме кратного штрафа за незаконную передачу, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица

должностным лицом действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением.

14.7. В соответствии с действующим законодательством государственные служащие обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

14.8. Работникам Учреждения необходимо воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в Учреждение государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любого имущества, принадлежащего Учреждению;

- предложений о заключении Учреждением контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

14.9. При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки государственными служащими, работник Учреждения обязан незамедлительно обратиться по телефону «горячей линии» или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия.

14.10. В случае испрашивания или вымогательства взятки необходимо также обратиться непосредственно в правоохранительные органы.

14.11. Кроме того, при нарушении государственными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий следует использовать способы обжалования действий должностных лиц, предусмотренные федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

15. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

15.1. Учреждение реализовывает меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, а также принимает участие в коллективных антикоррупционных инициативах.

15.2. В качестве совместных действий антикоррупционной направленности включается мероприятие по организации и проведению совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

16. Ответственность работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

16.1. Общие нормы, устанавливающие ответственность Учреждения за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ.

16.2. Работники Учреждения независимо от занимаемой должности несут ответственность за соблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики Учреждения.

16.3. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ. К мерам ответственности за коррупционные проявления в Учреждении относятся меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16.4. Учреждение должно учитывать положения статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора. В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации ответственность в виде административного штрафа.

17. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику Учреждения

17.1. Пересмотр и внесение изменений в Антикоррупционную политику Учреждения осуществляется при выявлении недостаточно эффективных положений либо при внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательство о противодействии коррупции или изменения организационно – правовой формы Учреждения.