

Антикоррупционная политика

1. Организационные положения

1.1. Настоящая Учетная политика разработана в соответствии с требованиями следующих документов:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 года.

1.2. Ответственным за реализацию Антикоррупционной политики является директор. Директор демонстрирует личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения и выступает гарантом выполнения в учреждении антикоррупционных правил и процедур.

1.3. Меры реализации Антикоррупционной политики:

- разработка проектов локальных актов;
- проведение мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- иные меры.

1.4. Внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни осуществляется директором, заместителем директора, главным бухгалтером в соответствии с положением, утвержденным приказом директора «О утверждении Учетной политики».

2. Оценка коррупционных рисков

2.1. Перечень коррупционно-опасных функций:

- заказы на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд учреждения;
- заключение договоров (контрактов), включая трудовые договора;
- предоставление услуг;
- хранение и распределение материально-технических ресурсов;
- инвентаризация имущества;
- иные функции.

2.2. Перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками:

- директор.

2.3. Меры устранения и минимализации коррупционных рисков:

- использование информационных технологий (систем) в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности (электронного обмена информацией и т.д.);
- переход на дистанционную работу;
- оптимизация работы;
- принятие локальных актов, регламентирующих способы и сроки совершения действий работниками;
- назначение ответственных лиц;
- организации внутреннего контроля;
- проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения;
- иные меры.

3. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Выявление конфликта интересов в деятельности учреждения и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник учреждения уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

Организация работы по выявлению и урегулированию конфликта интересов осуществляется созданной на постоянной основе комиссией по соблюдению требований к поведению на рабочем месте и урегулированию конфликта интересов, действующей в соответствии с положением, утвержденным приказом директора «О создании комиссии по соблюдению требований к поведению на рабочем месте и урегулированию конфликта интересов».

4. Консультирование и обучение работников

4.1. Консультирование работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции представляет собой сбор и передачу информации для сведения и при необходимости использования по следующим тематикам:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения;
- 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.

Консультирование может быть групповым или индивидуальным.

4.2. Может проводиться обучение работников за счет средств учреждения.

В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность;
- 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.

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

5.1. Антикоррупционная работа, осуществляемая при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в 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 при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции. В этом случае проводится проверка, которая представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.

5.2. Антикоррупционная работа при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в учреждении. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

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

6.1. Работникам учреждения необходимо воздерживаться от предложения и попыток передачи проверяющим любых подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

6.2. 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 любой собственности, принадлежащей 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.

6.3. При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки государственными служащими учреждению необходимо незамедлительно обратиться по телефону «горячей линии» или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия. В случае испрашивания или вымогательства взятки учреждение также может обратиться непосредственно в правоохранительные органы.

6.4. 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.

7. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами проявляется в форме оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

8. Обязанности работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции включают в себя следующее:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать директора о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить директору о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;
- иные обязанности, которые способствуют профилактике и предотвращению коррупции в учреждении.