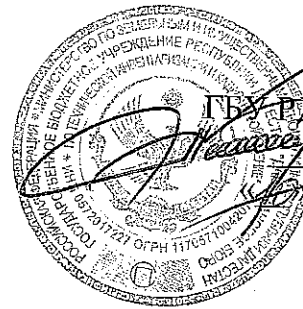




**МИНИСТЕРСТВО ПО ЗЕМЕЛЬНЫМ И ИМУЩЕСТВЕННЫМ ОТНОШЕНИЯМ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
«ДАГЕСТАНСКОЕ БЮРО ПО ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ
И КАДАСТРОВОЙ ОЦЕНКЕ»
(ГБУ РД «ДАГТЕХКАДАСТР»)**



УТВЕРЖДАЮ

Врио директора
ГБУ РД «Дагтехкадастр»

Н.З. Лачинов

Н.З. Лачинов 2022г.

**АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
ГБУ РД «ДАГТЕХКАДАСТР»**

Махачкала 2022 г.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ГБУ РД «Дагтехкадастр»»

1. Понятие, цели и задачи антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика (далее – Политика) ГБУ РД «Дагтехкадастр» (далее – Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. Настоящая Политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

Политика отражает приверженность Учреждения и ее руководства высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения деятельности в Учреждении, а также поддержанию репутации на должном уровне.

Настоящая Политика разработана в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в Учреждении.

Целью Политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

Учреждение ставит перед собой следующие цели:

- минимизировать риск вовлечения руководства Учреждения и работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников и иных лиц единообразие понимания антикоррупционной политики Учреждения о непринятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства РФ, которые могут применяться в Учреждении.

Задачами Политики являются:

- предотвращение коррупции в учреждении;
- информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении;
- требование от работников Учреждения знания и соблюдения принципов и требований настоящей Политики, ключевых норм применяемого антикоррупционного законодательства.

2. Понятия 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 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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 2008 г. № 273-ФЗ «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) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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.

Коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Коррупционный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

Предупреждение коррупции - деятельность по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

Политика Учреждения основывается на следующих **ключевых принципах**:

1. Принцип соответствия Политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, заключенным РФ международным договорам, законодательству РФ 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 организации 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, его 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 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 настоящей Политики.

7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, и другие лица, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения. Антикоррупционные условия и обязательства могут закрепляться в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

5. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

Директор Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

Должностные лица, ответственные за реализацию Политики назначаются приказом директора Учреждения.

Задачи, функции и полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции:

- разработка и представление на утверждение директора Учреждения проектов локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- 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 заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- 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 организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции в рамках действующего законодательства РФ;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или

расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия в рамках действующего законодательства РФ;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы, подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения;

- участие в разработке Плана антикоррупционных мероприятий в Учреждении;

- иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством по противодействию коррупции.

6. Закрепление обязанностей работников Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Работники Учреждения в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:

- 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 непосредственного руководителя и лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, а также руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя и лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, а также руководство

Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному руководителю и лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики, а также руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Мероприятия по профилактике коррупционных правонарушений, связанных с предупреждением коррупции при осуществлении закупок в Учреждении

При проведении мероприятий, комиссия в своей деятельности руководствуется Методическими рекомендациями по проведению в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах и иных организациях, осуществляющих закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», работы, направленной на выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих, работников при осуществлении таких закупок,

которая приводит или может привести к конфликту интересов. (Далее – Методические рекомендации).

В соответствии с методическими рекомендациями мероприятия по профилактике коррупционных правонарушений, связанных с предупреждением коррупции при осуществлении закупок делятся на общие профилактические и аналитические.

К профилактической работе относятся:

- проведение консультативно- методических совещаний, направленных на информирование работников, участвующих в осуществлении закупок, о положениях законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции.

К аналитической работе относятся:

- анализ имеющейся в распоряжении Учреждения информации, способствующей выявлению личной заинтересованности;
- формирование профиля участников закупок;
- анализ сформированных вышеуказанных профилей для целей выявления личной заинтересованности.

8. Внедрение стандартов поведения работников Учреждения

Важным элементом деятельности по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения. В этих целях в Учреждении разрабатывается «Положение о корпоративной этике Учреждения» (Далее - Положение). Положение имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. Положение устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

Положение закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения работников Учреждения.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных нарушений.

Так как ситуация, при которой возникает личная заинтересованность работника Учреждения в получении лично либо через других лиц материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет, или может повлиять на надлежащее исполнение им своих профессиональных обязанностей и при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации Учреждения.

Личная заинтересованность означает возможность в сложившейся ситуации получить доходы, выгоды, преимущества:

- самому работнику;
- лицам, состоящим с работником в близком родстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей);
- организациям или гражданам, с которыми работник и его близкие родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

В каждом из этих случаев работник обязан уведомить Руководство учреждения о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения в письменном виде по установленной форме (Приложение № 2).

В уведомлении подлежат отражению следующие сведения:

- обстоятельства возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность;
- предложения по урегулированию конфликта интересов, дополнительные сведения;
- дата, подпись и расшифровка подписи работника, подавшего Уведомление;
- отметка в ознакомлении непосредственного начальника, дата и подпись;
- сведения о регистрации Уведомления.

Уведомление с отметкой о регистрации в течение дня после его регистрации направляется директору Учреждения для принятия решения и комплекса мер по исключению конфликта интересов.

В случае несвоевременного уведомления работник несет персональную ответственность в соответствии с законодательством по противодействию коррупции.

10. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его регулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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.

11. Обязанности директора Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- при принятии решений по деловым (хозяйственным) вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- в соответствии с трудовым договором подает сведения, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в ГБУ РД «ДАГТЕХКАДАСТР».

12. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым (хозяйственным) вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

13. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования

Вид процедур раскрытия конфликта интересов:

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

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

14. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями – контрагентами

Антикоррупционная работа Учреждения, при взаимодействии с организациями – контрагентами, проводится по двум направлениям.

Первое – установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми организациями, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении приносящей доход деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. Учреждению необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. Процедура проверки 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.

Второе – распространение среди организаций – контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении. Отдельные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов должны включаться в договоры, заключаемые с организациями – контрагентами.

Кроме того, должно организовываться информирование контрагентов о степени реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте ГБУ РД «ДАГТЕХКАДАСТР».

15. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных экономических процессов и хозяйственных 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.

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

Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе по следующему алгоритму:

- представить деятельность Учреждения в виде отдельных хозяйственных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

- представить деятельность Учреждения в виде отдельных хозяйственных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» – для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
 - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
 - должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
 - вероятные формы осуществления коррупционных нарушений;
 - на основании проведенного анализа разрабатывается «карта коррупционных рисков Учреждения» – сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
- для каждой «критической точки» разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры включают:
 - детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;
 - реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри Учреждения;
 - установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;
 - введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных действий и т.д.

16. Консультирование и обучение работников Учреждения

При организации обучения работников Учреждения по вопросам профилактики и противодействию коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- 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 (прикладная);

- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение работников Учреждения в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства или предложения взятки со стороны должностных лиц иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

При организации обучения учитывается категория обучаемых.

Определяются (назначаются) группы обучаемых:

- лица, ответственные за противодействие коррупции в Учреждении;
- руководство Учреждения;
- административно – управленческий персонал Учреждения;
- основной персонал Учреждения;
- другие работники Учреждения.

Для двух последних групп проводится индивидуальное консультирование.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке для чего назначаются должностные лица Учреждения, ответственные за проведение такого консультирования (начальники структурных подразделений). Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

В зависимости от времени проведения назначаются 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 Учреждения 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.

17. Внутренний контроль

Федеральным законом от 6 декабря 2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля Учреждения способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. При этом реализуются следующие задачи системы внутреннего контроля:

- обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения;

- обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов.

Система внутреннего контроля учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением, в том числе:

- проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;

- проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, должны охватывать как специальные антикоррупционные правила и процедуры, имеющие опосредованное значение (общие нормы и стандарты поведения, представленные в «Положении о корпоративной этике Учреждения»).

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер.

Особое внимание обращается на наличие обстоятельств – индикаторов неправомερных действий:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, предоставление иных ценностей или благ должностным лицам контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

18. Взаимодействие с работниками

Учреждение требует от своих работников соблюдения настоящей Политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми работниками проводится вводный инструктаж по положениям настоящей

Политики и связанных с ней документов, а для действующих работников проводятся периодические информационные мероприятия в очной форме.

Учреждение заявляет о том, что ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии), если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

Учреждение размещает настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

19. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в форме:

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

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Руководству Учреждения и его работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

Руководство и работники Учреждения не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

20. Ответственность за несоблюдение (ненадлежащее исполнение) требований антикоррупционной политики

Учреждение и все его работники должны соблюдать нормы Российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным Кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

С учетом изложенного всем работникам Учреждения строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки.

Все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требования настоящей Политики.

Лица, виновные в нарушении требования настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Учреждения, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

21. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику Учреждения

Учреждение осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации Политики. В частности, должностные лица Учреждения, на которых возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, представляют директору Учреждения соответствующий отчет. На основе анализа полученных отчетов директор Учреждения делает вывод о эффективности или не эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий и в случае необходимости принимает решение о внесении в настоящую Политику изменений и дополнений.

Пересмотр принятой Политики может проводиться в случаях внесения изменений в ТК РФ, законодательство о противодействии коррупции, при изменении организационно-правовой формы Учреждения и по решению руководства Учреждения.

22. Заключительные положения

Настоящая Политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения. Директор Учреждения должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения в Учреждении антикоррупционных правил и процедур.

Политика Учреждения доводится до сведения всех работников под роспись. Организовывается ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу в Учреждение, под роспись. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, путем размещения его на информационных стендах, на которых представлена вся необходимая информация, касающаяся противодействию коррупции.

**Показатели оценки результатов работы
по противодействию и предупреждению коррупции
за ___ квартал ___ года**

| п/ п № | Наименование показателя | Количественны й показатель за ___ квартал 20 ___ года |
|--------------|---|--|
| 1 | <p>Сведения о проверке обращений о коррупционных правонарушениях работников Учреждения.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Количество обращений от граждан и организаций о совершении работником Учреждения коррупционных правонарушений, а также число рассмотренных обращений из указанного количества: <ul style="list-style-type: none"> ➤ всего ➤ из них рассмотрено ➤ из них подтвержденных • Количество работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности по результатам рассмотрения указанных обращений: <ul style="list-style-type: none"> ➤ всего ➤ из них уволено • Количество возбужденных уголовных дел по результатам рассмотрения указанных обращений | <p>— — — — — —</p> |
| 2 | <p>Сведения об ответственности работников за совершение коррупционных правонарушений.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Количество работников, привлеченных к юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений, из них привлечено к: <ul style="list-style-type: none"> ➤ дисциплинарной ответственности ➤ административной ответственности ➤ уголовной ответственности | <p>— — —</p> |

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
| 3 | <p>Сведения об увольнении работников в связи с утратой доверия.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Количество работников, уволенных за совершение коррупционных проступков, правонарушений, несоблюдение требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> ➤ количество работников, уволенных в связи с утратой доверия¹, из них по следующим основаниям: <ul style="list-style-type: none"> ✓ принятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является ✓ по иным основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации | <p>—</p> <p>—</p> <p>—</p> |
| 4 | <p>Сведения о рассмотрении уведомлений работников о фактах обращений в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Количество уведомлений работников о фактах обращений в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, а также число рассмотренных уведомлений из указанного количества: <ul style="list-style-type: none"> ➤ всего ➤ из них рассмотрено • Сколько по результатам рассмотрения указанных уведомлений возбуждено уголовных дел. • Сколько по результатам рассмотрения указанных уведомлений привлечено к уголовной ответственности лиц. | <p>—</p> <p>—</p> <p>—</p> <p>—</p> |
| 5 | <p>Сведения об организации подготовки работников в сфере противодействия коррупции.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Общее количество работников, прошедших обучение по антикоррупционной тематике: <ul style="list-style-type: none"> ➤ всего обученных работников, списочного состава, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком ➤ из них, количество работников, в функциональные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции | <p>—</p> |

¹ п. 7.1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 6 | <p>Сведения о правовом и антикоррупционном просвещении работников.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Консультаций правовой и антикоррупционной направленности: <ul style="list-style-type: none"> ➤ количество обратившихся за консультацией ➤ количество проведенных консультаций • Мероприятия правовой и антикоррупционной направленности: <ul style="list-style-type: none"> ➤ количество изменений в законодательстве правовой и антикоррупционной направленности ➤ количество освещенных на мероприятиях изменений в законодательстве правовой и антикоррупционной направленности | <p>—</p> <p>—</p> <p>—</p> <p>—</p> |
| 7 | <p>Анализ профилей служащих (работников) и участников закупок, полученных по результатам аналитической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выявления фактов, свидетельствующих о возможном наличии личной заинтересованности у работников, участвующих в осуществлении закупки: <ul style="list-style-type: none"> ➤ всего ➤ из них рассмотрено ➤ из них подтвержденных | |

Работа Учреждения в сфере противодействия и предупреждения коррупции считается удовлетворительной, если следующие показатели находятся в рамках:

Показатель 1: Сведения о проверке обращений о коррупционных правонарушениях работников Учреждения.

- Все обращения от граждан и организаций о совершении работником Учреждения коррупционных правонарушений рассмотрены и количество подтвержденных фактов коррупционных правонарушений равно 0.
- Количество работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности по результатам рассмотрения указанных обращений равно 0.
- Количество возбужденных уголовных дел по результатам рассмотрения указанных обращений равно 0.

Показатель 2: Сведения об ответственности работников за совершение коррупционных правонарушений.

- Количество работников, привлеченных к юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений равно 0.

Показатель 3: Сведения об увольнении работников в связи с утратой доверия.

- Количество работников, уволенных за совершение коррупционных проступков, правонарушений, несоблюдение требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов равно 0.

Показатель 4: Сведения о рассмотрении уведомлений работников о фактах обращений в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

- Количество уведомлений работников о фактах обращений в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, а также число рассмотренных уведомлений из указанного количества:
 - всего принято 100%
 - из них рассмотрено 100%
- Сколько по результатам рассмотрения указанных уведомлений возбуждено уголовных дел равно 0.
- Сколько по результатам рассмотрения указанных уведомлений привлечено к уголовной ответственности лиц равно 0.

Показатель 5: Сведения об организации подготовки работников в сфере противодействия коррупции.

- Общее количество работников, прошедших обучение по антикоррупционной тематике:
 - всего обученных работников, списочного состава, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, не менее 90%
 - из них, количество работников, в функциональные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции не менее 100%

Показатель 6: Сведения о правовом и антикоррупционном просвещении работников.

- Отношение обратившихся за консультацией к количеству проведённых консультаций не менее 100%.
- Количество освещенных изменений в законодательстве правовой и антикоррупционной направленности должно быть равно 100%.

Показатель 7: Сведения, полученные по результатам аналитической работы о фактах, свидетельствующих о возможном наличии личной заинтересованности у работников Учреждения, участвующих в осуществлении закупок

Все обращения от граждан и организаций о наличии личной заинтересованности работником Учреждения, участвующего в осуществлении закупок равно 0.

- Количество работников, привлеченных к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации по результатам рассмотрения указанных обращений равно 0.

**Форма
уведомления о факте (угрозе)
коррупционного правонарушения**

Кому:

От кого:

(Ф.И.О., должность работника или гражданина)

(место жительства, телефон)

Уведомление о факте (угрозе) коррупционного правонарушения

Сообщаю, что:

1. _____
(описание обстоятельств, при которых стало известно о фактах коррупционных правонарушений или их угрозе, в том числе дата, место, время, ФИО и должность работника (-ов) Учреждения, другие обстоятельства и условия)

2. _____
(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые совершил или мог бы совершить работник)

3. _____
(все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем или совершившем коррупционное правонарушение)

4. _____
(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению (подкуп, угроза, обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

(подпись, расшифровка подписи (фамилия и
инициалы))

(дата)

**Форма
уведомления о факте личной заинтересованности работником,
участвующего в осуществлении закупок**

Кому:

От кого:

(Ф.И.О., должность работника или гражданина)

(место жительства, телефон)

**Уведомление
о факте личной заинтересованности работником, участвующего в
осуществлении закупок**

Сообщаю, что:

1.

(описание обстоятельств, при которых стало известно о фактах личной заинтересованности работника, участвующего в осуществлении закупок, в том числе дата, место, время, ФИО и должность работника (-ов) Учреждения, другие обстоятельства и условия)

2.

(подробные сведения о фактах личной заинтересованности работника, участвующего в осуществлении закупок, которые совершил или мог бы совершить работник)

3.

(все известные сведения о физическом лице, у которого возможно наличие личной заинтересованности, при участии в осуществлении закупок)

4.

(имеющиеся информация об обстоятельствах личной заинтересованности работника (родственники, личная выгода и т.д.).

(подпись, расшифровка подписи (фамилия и
инициалы))

(дата)