

Утверждено
приказом директора ОБУСО «Львовский МКЦСОН»
от 17 апреля 2017г № 64- ОД

Антикоррупционная политика

ОБУСО «Львовский МКЦСОН»

**по правовому и организационному обеспечению
антикоррупционной деятельности.**

Львов 2017г.

Содержание

I. Введение	3
а) цели и задачи Антикоррупционной политики	3
б) термины и определения	3,4
в) круг лиц, для которых разработаны Антикоррупционная политика	4
II. Нормативное правовое обеспечение	5
III. Основные принципы противодействия коррупции в ОБУСО «Львовский МКЦСОН»	7
IV. Антикоррупционная политика в учреждении	7
а) общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики	8
б) определение ответственных лиц, ответственных за противодействие коррупции	12
в) оценка коррупционных рисков	13
г) выявление и урегулирование конфликта интересов	13
д) разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения	17
е) консультирование и обучение работников учреждения	17
ж) внутренний контроль	18
з) принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых учреждениях	19
и) взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции	20
к) сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции	21
л) участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции	22

I. Введение

1. Цели и задачи Антикоррупционной политики.

Антикоррупционная политика по правовому и организационному обеспечению антикоррупционной деятельности учреждения, подведомственному комитету социального обеспечения Курской области (далее – 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 закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по правовому и организационному обеспечению антикоррупционной деятельности в учреждении, подведомственном комитету социального обеспечения Курской области (далее – учреждение), профилактике и противодействию коррупции в соответствии с современными требованиями.

Задачами Антикоррупционной политики являются:

- информирование сотрудников о нормативно-правовом обеспечении – работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в учреждении;
- разработка и реализация мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении.

2. 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»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, учреждений и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №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.

Предупреждение коррупции – деятельность учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Взятка - получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных 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 - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческом или ином учреждении, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в учреждении механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты учреждения.

3. Круг лиц, для которых разработана Антикоррупционная политика.

Настоящая Антикоррупционная политика разработана для использования в учреждении, подведомственном комитету социального обеспечения Курской области.

В учреждении Антикоррупционная политика может быть использована широким кругом лиц.

Руководитель учреждения может использовать Антикоррупционную политику в целях:

- получения сведений об основных процедурах и механизмах, которые могут быть внедрены в учреждении в целях предупреждения и противодействия коррупции;
- получения сведений о роли, функциях и обязанностях, которые руководителю учреждения необходимо принять на себя для эффективной реализации в учреждении антикоррупционной деятельности.
- разработки основ антикоррупционной политики в учреждении.

Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в учреждении, могут использовать Антикоррупционную политику в целях:

- разработки и реализации в учреждении конкретных мер и мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, включая разработку и внедрение соответствующих регулирующих документов.

Работники учреждения могут использовать Антикоррупционную политику в целях получения сведений:

- о нормативно-правовом регулировании в сфере противодействия коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- об обязанностях, которые могут быть возложены на работников учреждения в связи с реализацией антикоррупционных мер.

II. Нормативное правовое обеспечение.

1. Российское законодательство в сфере предупреждения и противодействия коррупции.

1.1. Обязанность учреждения принимать меры по предупреждению коррупции.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон «О противодействии коррупции»). Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлена обязанность учреждения разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в учреждении, содержатся в части 2 указанной статьи.

1.2. Ответственность юридического лица.

Общие нормы

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридического лица за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона «О противодействии коррупции». В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконная передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческом или ином учреждении денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческом или ином учреждении действия (бездействия), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

Статья 19.28 КоАП РФ не устанавливает перечень лиц, чьи неправомерные действия могут привести к наложению на организацию административной ответственности, предусмотренной данной статьей.

Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего.

Учреждение должно учитывать положения статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», 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, ранее 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.

Правила сообщения работодателем указанной информации закреплены в постановлении Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 №29.

Названные требования, исходя из положений пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 года № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», распространяются на лиц, замещавших должности федеральной государственной службы, включенные в раздел I или раздел II перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 года №557, либо в перечень должностей, утвержденный руководителем государственного органа в соответствии с разделом III названного перечня. Перечни должностей, замещающие которые граждане обязаны представлять вышеназванные сведения, утверждаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 года №925) и локальными нормативными актами учреждений.

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

1.3. Ответственность физических лиц

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона «О противодействии коррупции». Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности.

Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем учреждения его

заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);
 - однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

III. Основные принципы противодействия коррупции в ОБУСО «Льговский МКЦСОН» подведомственном комитету социального обеспечения Курской области

Создание системы мер противодействия коррупции в учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

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 нормативным правовым актам учреждения.

2. **Принцип личного примера руководства.**

Ключевая роль руководителя 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, руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

5. **Принцип эффективности антикоррупционных процедур.**

Применение в учреждении 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 внутри организационной антикоррупционной политики.

7. **Принцип открытости в работе.**

Информирование сотрудников, посетителей, обеспечиваемых лиц 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 в учреждении.

IV. Антикоррупционная политика в учреждении.

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. Сведения о реализуемой в учреждении антикоррупционной политике закреплено в локальном нормативном документе-

«Антикоррупционная политика в областном бюджетном учреждении социального обслуживания «Львовский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области».

Антикоррупционная политика и документы учреждения, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, приняты в форме локальных нормативных актов, позволяющие обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками учреждения.

Приверженность учреждения закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствует укреплению его репутации среди учреждений и клиентов. Репутация учреждения служит защитой от коррупционных посягательств со стороны недобросовестных представителей учреждений, которые будут воздерживаться от предложения или вымогательства незаконного вознаграждения, поскольку будут знать, что такое предложение будет отвергнуто и доведено до сведения учредителя учреждения.

Отказ учреждения от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции способствуют добросовестному поведению сотрудников учреждения по отношению друг к другу и к самому учреждению. Лояльное отношение руководства учреждения к незаконному и неэтичному поведению в отношении контрагентов приведёт к появлению у сотрудников ощущения, что такое поведение приемлемо в отношении своего работодателя и коллег.

В разработке и реализации антикоррупционной политики выделяются следующие **этапы**:

- разработка проекта антикоррупционной политики учреждения;
- согласование проекта и его утверждение;
- информирование работников о принятой в учреждении антикоррупционной политике;
- реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер;
- анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

Разработка проекта локального нормативного акта Антикоррупционной политики.

Разработчиком Антикоррупционной политики выступает заместитель директора учреждения, на которого возлагаются функции по профилактике и противодействию коррупции.

К его обсуждению привлечь широкий круг работников учреждения:

- обсудить проект Антикоррупционной политики на собрании трудового коллектива;
- проект Антикоррупционной политики разместить на официальном сайте учреждения;
- проведение очных обсуждений и консультаций.

Согласование проекта локального нормативного акта и его утверждение.

Проект Антикоррупционной политики, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, согласовывается с инспектором по кадрам, Советом трудового коллектива, после чего представляется руководству учреждения.

Проект Антикоррупционной политики утверждается директором учреждения. Вносится запись о соблюдении антикоррупционной политики в трудовые договоры, Положения об отделах, должностные инструкции сотрудников учреждения.

Информирование работников о принятой в учреждении Антикоррупционной политики.

Утвержденная Антикоррупционная политика учреждения доводится до сведения всем работникам учреждения. Вновь принятые на работу в учреждение

сотрудники ознакамливаются с Антикоррупционной политикой под роспись.

Проводится обучение работников учреждения внедряемым стандартам поведения, правилам и процедурам.

Утвержденная Антикоррупционная политика размещается на официальном сайте учреждения.

Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер.

Утвержденная политика реализуется и применяется в деятельности учреждения. Руководитель учреждения демонстрирует личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступает гарантом выполнения в учреждении антикоррупционных правил и процедур.

Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

Учреждение осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации Антикоррупционной политики.

Должностное лицо, ответственное за антикоррупционную политику, ежегодно представляет руководителю учреждения отчет.

Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.

Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться и в случаях внесения изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно-правовой формы учреждения и т.д.

Содержание антикоррупционной политики учреждения определяется спецификой работы учреждения и особенностями условий, в которых оно функционирует.

В Антикоррупционной политике отражаются следующие вопросы:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые в политике понятия и определения;
- основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие;
- определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- определение и закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения;
- ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;
- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения.

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Антикоррупционная политика закрепляет случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, физических и (или) юридических лиц, с которыми учреждение вступает в иные договорные отношения. При этом учитываются, что эти случаи, условия и обязательства должны быть закреплены в договорах, заключаемых учреждением с контрагентами.

Закрепление обязанностей работников учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

Общие обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции :

- 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 руководителя учреждения или лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководителя учреждения, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников учреждения обязанностей разрабатывается:

- Порядок уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения сотрудника ОБУСО «Львовский МКЦСОН» к совершению коррупции;
- уведомление представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращений в целях склонения сотрудника ОБУСО «Львовский МКЦСОН» к совершению коррупционных правонарушений;
- План мероприятий по противодействию коррупции в ОБУСО «Львовский МКЦСОН» на 2017-2019 гг.;
- Оценка коррупционных рисков деятельности учреждения;
- Памятка руководителю и сотрудникам ОБУСО «Львовский МКЦСОН» о действиях в случае обращения к ним в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются для следующих категорий лиц, работающих в учреждении:

- 1) руководство учреждения;
- 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками и непосредственно работающими с посетителями и обслуживаемыми;
- 4) лиц, осуществляющих внутренний контроль.

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

В этой связи, как общие, так и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником учреждения. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

**Перечень антикоррупционных мероприятий
в ОБУСО «Львовский МКЦСОН».**

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения сотрудников учреждения.
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов.
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников.
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» и т.п.)
	Введение процедуры информирования работниками 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» и т.п.)
	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 учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействию коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.
Обеспечение соответствия	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.

системы внутреннего контроля учреждения требованиям антикоррупционной политики учреждения.	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учёта, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учёта.
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования
Привлечение экспертов	Привлечение внешних независимых экспертов (Попечительский совет) при осуществлении хозяйственной деятельности учреждения и разработка антикоррупционных мер
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчётных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и отправка в комитет социального обеспечения Курской области ежегодных отчётных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

2. Определение должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции

Учреждение определяет должностное лицо ответственное за противодействие коррупции, исходя из собственных потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков.

Задачи, функции и полномочия должностного лица, ответственного за противодействие коррупции установлены:

- в Антикоррупционной политике учреждения и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в трудовом договоре и должностной инструкции работника.

В число обязанностей должностного лица включаются:

- разработка и представление на утверждение руководителю учреждения проекта Антикоррупционной политики учреждения, направленного на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- 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 учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству учреждения.

3. Оценка коррупционных рисков.

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 организацией.

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.

Оценка коррупционных рисков проводится на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность учреждения в виде отдельных процессов оказания социальных услуг в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» - для каждого процесса 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 платежей.

- на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков учреждения» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;
- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

Комплекс мер по устранению коррупционных рисков включает:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;
- перераспределение между структурными подразделениями внутри учреждения функций и задач;
- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников учреждения (с представителями органов государственной власти и др.), использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления взаимодействия;
- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;
- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных действий, платежей.

4. 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 не должного 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 убедить работника на должное поведение, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

4.1. Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в учреждении.

При внедрении в учреждении мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время разные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.

Во-первых, соответствующие нормы содержатся в Федеральном законе «О противодействии коррупции», а также в принятых статьях ТК РФ.

Во-вторых, требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов закреплены в ряде федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, направленных на регулирование отдельных видов деятельности. При этом и понимание конфликта интересов, и механизмы его регулирования в разных видах деятельности могут существенно различаться.

В-третьих, нормативные правовые акты, определяющие правовое положение учреждений разных организационно-правовых форм, хотя обычно и не содержат прямого упоминания конфликта интересов, но зачастую устанавливают чрезвычайно важные, с точки зрения его регулирования, правила совершения сделок с заинтересованностью.

Федеральный закон «О противодействии коррупции» и Трудовой кодекс Российской Федерации.

Определение «конфликта интересов», содержащееся в Федеральном законе «О противодействии коррупции», изначально было ориентировано на государственную службу. В соответствии с частью 1 статьи 10 данного Федерального закона под конфликтом интересов на государственной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, учреждений, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, учреждений, общества или государства.

При этом под личной заинтересованностью, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

На данные категории работников ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции», распространяются с учетом особенностей, обусловленных их правовым статусом. Указанные особенности закреплены, прежде всего, в ТК РФ, а также в ряде подзаконных нормативных правовых актах, локальных нормативных актах учреждений.

В частности, применительно к государственным (бюджетным) учреждениям в соответствии со статьей 349.1 ТК РФ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника государственного (бюджетного) учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами

учреждения, работником которого он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации этого учреждения.

Под личной заинтересованностью работника государственного учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

Работники учреждения обязаны сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Кроме того, работники учреждений - созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме работодателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

4.2. Организационные меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) принять Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов ОБУСО «Льговский МКЦСОН».

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов ОБУСО «Льговский МКЦСОН» - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов ОБУСО «Льговский МКЦСОН» включает в себя следующие аспекты:

- цели и задачи Положения о конфликте интересов;
- используемые в Положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие Положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов ОБУСО «Льговский МКЦСОН».

Круг лиц, попадающих под действие положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов ОБУСО «Льговский МКЦСОН».

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные принципы управления конфликта интересов в учреждении

В основе 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 урегулирования;
- 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.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов»:

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

Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего 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 в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм работников, принятых в учреждении (заполнение декларации о конфликте 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 тщательно проверяется ответственным лицом за антикоррупционную политику с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что 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.

Для разрешения конфликта интересов используются способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющимся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- 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.

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть руководитель, кадровый работник, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица. Рассмотрение полученной информации проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, юрист, представитель комитета социального обеспечения Курской области курирующий учреждение.

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

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в культуру учреждения. В этих целях учреждение разрабатывает и принимает кодекс этики и служебного поведения работников учреждения. Кодекс имеет более широкий спектр действия, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. В кодекс включаются положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и учреждения в целом.

Кодекс этики и служебного поведения закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения направленные на регулирование поведения в учреждении:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения при общении с посетителями, обслуживаемыми и персоналом учреждения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам и опытам работы лучших сотрудников;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестного соревнования и конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности руководства учреждения;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

6. Консультирование и обучение работников учреждения.

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции учитываются цели и задачи обучения, категория

обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Обучение проводится по следующей тематике:

- **коррупция в государственном секторе 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 в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц учреждения;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (**прикладная**).

В зависимости от времени проведения выделяются 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.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке должностным лицом учреждения, ответственное за проведение консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

7. Внутренний контроль

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

Система внутреннего контроля учреждения способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. Основными задачами реализации системы внутреннего контроля являются: обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения.

Система внутреннего контроля учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности по профилактике и предупреждению коррупции, охватывают специальные антикоррупционные правила и процедуры (общие нормы и стандарты поведения, представленные в кодексе этики и служебного поведения учреждения).

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения, 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.

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.

Индикаторы неправомερных действий:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для учреждения или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий руководитель учреждения и его работники основываются на положения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом.

8. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых учреждениях

В антикоррупционной работе, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами (Контрагент - одна из сторон договора в гражданско-правовых отношениях) выделяются два направления.

Первое направление антикоррупционной работы - установление и сохранение деловых отношений с учреждениями, 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, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. Учреждение внедряет специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. Такая проверка представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных учреждениях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.

Второе направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами - заключается в распространении среди

и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в учреждении. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

Организуется информирование своих работников, посетителей, обслуживаемых лиц и общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте учреждения и на стендах с информацией посвященной антикоррупционной работе в учреждении.

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

При взаимодействии с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении учреждения учреждением и сотрудниками уделяется особое внимание следующим аспектам 9.1. Сотрудникам учреждения необходимо воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия. При этом учитывается, что на государственных служащих распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений.

Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, могут быть прямо запрещены государственным служащим.

Получение подарков

Ограничения установлены в отношении возможности получения сотрудниками учреждения подарков. Статья 575 Гражданского кодекса Российской Федерации запрещает дарение сотрудникам в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими должностных обязанностей подарков, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.

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

В соответствии со статьей 19.28 КоАП РФ на организацию 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 им служебным положением.

Предотвращение конфликта интересов

В соответствии с действующим законодательством сотрудники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Под конфликтом интересов при этом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью служащего и правами и законными интересами граждан, учреждения способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, учреждения.

Сотрудники учреждения должны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить сотрудника учреждения в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о заключении учреждением контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи служащего,

осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

9.2. При нарушении требований к служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки сотруднику проверяемого учреждения рекомендуется незамедлительно обратиться по телефону «горячей линии» 35-17-86 или по адресу электронной почты KCO@RKURSK.RU комитета социального обеспечения Курской области, super.uprcadrcso@yandex.ru отдела кадров комитета социального обеспечения Курской области или непосредственно в правоохранительные органы или органы прокуратуры. Необходимая контактная информация в обязательном порядке размещается на сайтах всех государственных органов в подразделе «противодействие коррупции».

При нарушении проведения контрольно-надзорных мероприятий следует использовать способы обжалования действий должностных лиц, предусмотренные федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В частности, административные регламенты исполнения государственных функций, принимаемые федеральными государственными органами, в обязательном порядке содержат информацию о досудебном (внесудебном) порядке обжалования решений и действий (бездействия) органа, исполняющего государственную функцию, а также их должностных лиц.

10. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности учреждений декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество осуществляется в различных формах.

Во-первых, учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению (работникам учреждения) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно учреждению, закреплено за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в учреждении.

Во-вторых, учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям 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.

В третьих, руководство учреждения и сотрудники оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

В четвёртых, руководство и сотрудники не должны допускать необдуманных попыток вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов и органов прокуратуры.

11. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

Учреждение реализовывает меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах.

В качестве совместных действий антикоррупционной направленности учреждение участвует в следующих мероприятиях:

- использование в совместных договорах стандартных антикоррупционных оговорок;
- публичный отказ от деятельности с лицами (учреждениями), замешанными в коррупционных преступлениях;
- организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

По вопросам профилактики и противодействия коррупции учреждение, может взаимодействовать с:

- Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и ее региональными объединениями (www.tpprf.ru);
- Российским союзом промышленников и предпринимателей (www.rspp.ru);
- Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия» (www.deloros.ru);
- Общероссийской общественной учреждению малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (www.opora.ru);
- комитетом социального обеспечения Курской области по телефону «горячей линии» 35-17-86, по адресу электронной почты KCO@RKURSK.RU комитета социального обеспечения Курской области или super.uprcadrcso@yandex.ru отдела кадров комитета социального обеспечения Курской области.