

ПРИЛОЖЕНИЕ №1.
УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГБУ «КЦСОН
Варнавинского района»
№ 17 от 08.02.2017г.

Антикоррупционная политика государственного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Варнавинского района»

1. Назначение документа

1.1 Настоящая Антикоррупционная политика является локальным нормативным актом государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания (далее- Учреждение), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм антикоррупционного законодательства РФ, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Учреждения.

1.2 Антикоррупционная политика ГБУ «КЦСОН Варнавинского района» (далее - Антикоррупционная политика) разработана на основе Федерального закона РФ от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Нижегородской области от 07 марта 2008 года № 20-З «О противодействии коррупции в Нижегородской области».

1.3 Настоящей Антикоррупционной политикой устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.4 Для целей настоящей Антикоррупционной политики используются следующие основные понятия:

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. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ,

органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (п.2 ст. 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.

Учреждение – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно – правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым учреждение 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 работе.

Коммерческий подкуп – незаконная 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 (бездействий) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (ч.1 ст. 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 которой он является.

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

2. Цели и задачи Антикоррупционной политики

2.1. Антикоррупционная политика отражает приверженность Учреждения и его руководства высоким этическим стандартам оказания услуг социального обслуживания населения, поддержания репутации на должном уровне.

2.2. Учреждение ставит перед собой цели:

- минимизировать риск вовлечения работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразное понимание политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщить, и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства РФ, которые могут применяться к Учреждению и работникам;
- установить обязанность работников знать, и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции.

2.3. Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи внедрения Антикоррупционной политики в Учреждении:

- закрепление основных принципов антикоррупционной деятельности Учреждения;
- определение области применения Антикоррупционной политики и круга лиц, попадающих под ее 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 порядка их выполнения (применения);
- закрепление ответственности работников Учреждения за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

3. Применимое антикоррупционное законодательство

3.1. К основополагающим международно-правовым документам относятся:

- Конвенция ООН против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН 31 октября 2003 г.);
- Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию (Страсбург, 27 января 1999г.).

3.2. К основополагающему Российскому антикоррупционному законодательству относятся:

- Уголовный кодекс Российской Федерации;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- иные нормативные акты, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет коммерческого подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

4.1. Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих принципах:

- принцип соответствия Антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам;
- принцип личного непримиримого отношения руководства Учреждения к любым формам и проявлениям коррупции;
- принцип активного участия (вовлеченности) работников Учреждения в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;
- принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции (т.е. разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, руководителей и работников в коррупционную деятельность);
- принцип эффективности антикоррупционных процедур (т.е. применение в Учреждении антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат);
- принцип ответственности и неотвратимости наказания работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной Антикоррупционной политики;
- принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур;
- принцип открытости и информирования контрагентов, общественности и иных лиц об Антикоррупционной политике Учреждения.

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

5.1. 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.

5.2. Положения настоящей Антикоррупционной политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, в случае если это закреплено в договорах, заключаемых Учреждением с такими лицами.

6. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики

6.1. Директор Учреждения является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на противодействие коррупции в Учреждении.

Директор Учреждения:

- утверждает настоящую Антикоррупционную политику;
- рассматривает и утверждает изменения и дополнения к Антикоррупционной политике;

- контролирует общие результаты внедрения и применения Антикоррупционной политики;
- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований антикоррупционной политики;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждении.

6.2. Директор Учреждения назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики.

6.3. Основные обязанности лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам противодействия коррупции в Учреждении;
- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Учреждении;
- разработка и представление на утверждение директору Учреждения проектов локальных нормативных актов, 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 или иными лицами;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно - надзорных правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно - розыскные мероприятия;
- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов для директора Учреждения.

6.4. Руководители структурных подразделений (главный бухгалтер, заведующие отделениями):

- обеспечивают соблюдение работниками Учреждения требований Антикоррупционной политики Учреждения;
- принимают меры по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов и его урегулированию;
- оказывают работникам Учреждения консультативную помощь по вопросам этики и служебного поведения работников.

6.5. Учреждение гарантирует работникам отсутствие претензий и негативных последствий в случае раскрытия работником информации Учреждению или правоохранительным органам об известных ему фактах коррупционных правонарушений.

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

7.1. Все работники Учреждения должны руководствоваться настоящей Антикоррупционной политикой, и неукоснительно соблюдать её принципы и требования.

7.2. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех работников Учреждения или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

7.3. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции следующие:

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

7.4. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

8. Стандарты поведения работников Учреждения

8.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения в Учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения.

8.2. Правила и принципы поведения закрепляются в Кодексе этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом

министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 декабря 2013 года № 792.

9. Нормативное обеспечение Антикоррупционной политики

9.1. Работа по Антикоррупционной политике осуществляется в соответствии с **Планом** по противодействию коррупции в Учреждении.

9.2. Процедура уведомления работодателя о фактах склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, регламентируется **Порядком** уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

9.3. Конфликт интересов работников Учреждения определяется **Положением о** порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в отношении работников Учреждения.

9.4. Вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства регламентируются **Правилами** обмена подарками и знаками делового гостеприимства в Учреждении.

9.5. В Учреждении могут разрабатываться иные локальные нормативные акты и документы, направленные на реализацию мер по предупреждению коррупции.

10. Консультирование и обучение работников Учреждения

10.1. Обучение работников Учреждения проводится по следующей тематике:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- требования законодательства о противодействии коррупции и порядок их применения в деятельности Учреждения;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

10.2. В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

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

10.3. При организации обучения учитываются категории обучаемых работников.

10.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае определяются лица, ответственные за проведение такого консультирования. Консультирование по

частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов возможно в конфиденциальном порядке.

11. Перечень антикоррупционных мероприятий

| Направление | Мероприятие |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Нормативное обеспечение, закрепление стандартов</p> | <p>Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников</p> |
| | <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в отношении работников Учреждения</p> |
| | <p>Введение процедуры уведомления работодателя о фактах склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений</p> |
| | <p>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений</p> |
| <p>Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур</p> | <p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций</p> |
| | <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подтверждающих таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер</p> |
| <p>Обучение и информирование работников</p> | <p>Ознакомление работников при принятии на работу под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении</p> |
| | <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции</p> |
| | <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Контроль за Анतिकоррупционной политикой | Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур |
| | Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета |
| | Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам |
| Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям Анतिकоррупционной политики | Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции |
| | Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции |

12. Внутренний контроль и аудит

12.1 Система внутреннего контроля и аудита хозяйственных операций, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и включает:

- 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 (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.);
- проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска (оплата услуг, предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных услуг, сомнительные платежи наличными и т.д.).

12.2 система внутреннего контроля и аудита Учреждения способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

13. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

13.1. Учреждение принимает на себя обязательства сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения

коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам Учреждения) стало известно.

13.2. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Учреждению, закрепляется за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в Учреждении.

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

13.4. Учреждение оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия и уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

13.5. Руководство и сотрудники Учреждения оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документы и информацию, содержащую данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

13.6. К мерам по предупреждению коррупционных проявлений также относится обязанность руководителя Учреждения, предоставлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Данная норма закреплена в статье 275 Трудового кодекса Российской Федерации, статье 8 Федерального закона «О противодействии коррупции», статьей 12.3 Закона Нижегородской области «О противодействии коррупции в Нижегородской области».

13.7. Непредставление или представление заведомо недостоверных или неполных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, является в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также статьей 8 Федерального закона «О противодействии коррупции» основанием для расторжения трудового договора с руководителем Учреждения по инициативе работодателя.

14. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику

14.1. В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода выполнения и эффективности реализации Антикоррупционной политики Учреждения.

14.2. Должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляет руководству Учреждения соответствующий отчет.

14.3. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения. Директор организует разработку и реализацию плана действий по актуализации настоящей Антикоррупционной политики.

14.4. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики проводится также в случаях внесения изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

15. Ответственность за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

15.1. Работники всех структурных подразделений учреждения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики, а также за действия (бездействие) подчинённых им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

15.2. Поскольку Учреждение может быть подвергнуто санкциям за участие его работников, и иных лиц в коррупционной деятельности, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции будут инициироваться служебные проверки в рамках, допустимых применимым законодательством.

15.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Антикоррупционной 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, нормативными правовыми актами и трудовыми договорами.