Приложение 1 к приказу ГКУ РХ «УСПН» от 01.06.2021 № 66ос «Об утверждении локальных нормативных актов в сфере противодействия коррупции»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об антикоррупционной политике**

**ГКУ РХ «УСПН»**

1. **Цели и задачи  внедрения антикоррупционной политики**

1.1. Антикоррупционная политика   ГКУ РХ «УСПН» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

1.2. Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

* + - * 1. 1.3. Основные цели антикоррупционной политики ГКУ РХ «УСПН» являются:

- предупреждение коррупции в ГКУ РХ «УСПН»;

- обеспечение неотвратимости наказания за коррупционные проявления;

- формирование антикоррупционного сознания у работников ГКУ РХ «УСПН».

1.4.  Основные задачи антикоррупционной политики ГКУ РХ «УСПН»:

- формирование у работников единообразного понимания позиции ГКУ РХ «УСПН» о непринятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- установление обязанностей работников ГКУ РХ «УСПН» знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства, требования настоящей политики;

- минимизация риска вовлечения работников ГКУ РХ «УСПН» в коррупционные проявления;

- мониторинг эффективности внедрения антикоррупционных мер (стандартов, процедур и т.п.).

1. **Используемые 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 25.12.2008 № 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 25.12.2008 № 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.

***Контрагент*** – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым ГКУ РХ «УСПН» 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.

**3. Основные принципы антикоррупционной  деятельности**

Антикоррупционная политика основана на следующих принципах:

*1. Принцип соответствия политики ГКУ РХ «УСПН» действующему законодательству и общепринятым нормам.*

Настоящая антикоррупционная политика соответствует Конституции Российской Федерации и Республики Хакасия, федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативно-правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативно-правовым актам Правительства Российской Федерации, законам Республики Хакасия, постановлениям Правительства Республики Хакасия и иным нормативно-правовым актам.

*2. Принцип личного примера руководства.*

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

*3. Принцип вовлеченности работников.*

Информированность работников 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 ГКУ РХ «УСПН», его руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом существующих в деятельности ГКУ РХ «УСПН» коррупционных рисков.

*5. Принцип эффективности  антикоррупционных процедур.*

Применение в ГКУ РХ «УСПН»  таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

*6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*

Неотвратимость наказания для работников ГКУ РХ «УСПН» 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 ГКУ РХ «УСПН» за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

*7. Принцип открытости*

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в ГКУ РХ «УСПН»  антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

*8. 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 её действие**

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники ГКУ РХ «УСПН», находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лиц, выполняющих для учреждения работы или предоставляющих услуги на основе гражданско-правовых договоров.  В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

**5.  Реализация антикоррупционной  политики**

В ГКУ РХ «УСПН» реализацию антикоррупционной политики осуществляет Комиссия по противодействию коррупции (далее – Комиссия).

Реализация антикоррупционной политики Комиссией по противодействию коррупции заключается в следующем:

* разработка  локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
* проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками ГКУ РХ «УСПН»;
* организация проведения оценки коррупционных рисков;
* приём и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками ГКУ РХ «УСПН»;
* 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;
* оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
* проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчётных материалов в Министерство труда и социальной защиты Республики Хакасия.

1. **Определение и закрепление обязанностей работников ГКУ РХ «УСПН», связанных с предупреждением и противодействием коррупции**

5.1. Обязанности работников ГКУ РХ «УСПН» в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников.

5.2. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

* воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени ГКУ РХ «УСПН»;
* воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ГКУ РХ «УСПН»;
* незамедлительно информировать Комиссию о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
* незамедлительно информировать Комиссию о ставшей известной  информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
* сообщить Комиссии о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей   регламентируются процедуры их соблюдения.

**6. Перечень реализуемых антикоррупционных мероприятий,**

**стандартов и процедур**

6.1. Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания.

6.2. Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки.

6.3. Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры.

6.4. Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.

6.5. Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками и  порядка рассмотрения таких сообщений.

6.6. Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.

6.7. Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности ГКУ РХ «УСПН», наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

6.8. Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ГКУ РХ «УСПН».

6.9. Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

6.10. Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

6.11. Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.

6.12. Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.

6.13. Подготовка отчётных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

**7. Урегулирование конфликта интересов**

7.1. Обязанности работников, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГКУ РХ «УСПН», без учёта 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.

7.2. В ГКУ РХ «УСПН» устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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

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

7.4. ГКУ РХ «УСПН» конфиденциально рассматривает представленные сведения с целью урегулирования конфликта интересов.

7.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьёзности возникающих для ГКУ РХ «УСПН» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ГКУ РХ «УСПН» 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. ГКУ РХ «УСПН» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

* ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
* добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
* пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
* временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГКУ РХ «УСПН»;
* увольнение работника из ГКУ РХ «УСПН» 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, а также в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B80C2037A95A6B7176D116155631E4C4&req=doc&base=LAW&n=358829&dst=122&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=2277&REFDOC=382637&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16610%3Bdstident%3D122%3Bindex%3D1660&date=08.06.2021&demo=2), стороной которого он является.

7.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГКУ РХ «УСПН» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГКУ РХ «УСПН».

**8. Обучение работников по вопросам**

**профилактики и противодействия коррупции**

8.1. В ГКУ РХ «УСПН» должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение  проводится по следующим тематикам:

* ознакомление с требованиями законодательства и локальными нормативными актами ГКУ РХ «УСПН» по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности ГКУ РХ «УСПН»;
* 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.

8.2. Возможны следующие виды обучения:

* обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приёма на работу;
* обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
* периодическое обучение работников с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
* дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

8.3. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

8.4. Комиссия может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности ГКУ РХ «УСПН». При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач, как обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов. Для этого Комиссия должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой ГКУ РХ «УСПН», в том числе:

* проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
* контроль документирования операций по выплатам денежных средств на меры социальной поддержки населения, хозяйственной деятельности;
* проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

8.5. Финансовый контроль деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчётности и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчётности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учётных документов, исправлений в документах и отчётности, уничтожения документов и отчётности ранее установленного срока и т.д.

**9. Заключительные положения**

 9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом ГКУ РХ «УСПН».

9.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение по мере необходимости и подлежат утверждению приказом ГКУ РХ «УСПН».