Приложение к приказу

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_

Антикоррупционная политика

МОУ «СОШ с. Будамша»

Новоорского района Оренбургской области

1. Понятие, цели и задачи Антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика МОУ «СОШ с. Будамша» Новоорского района Оренбургской области (далее – учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедури конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечениекоррупционных правонарушении в деятельности учреждения.

Антикоррупционная политика учреждения (далее – политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года№ 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьей13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Целью политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в учреждении.

Задачами политики являются:

информирование работников учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушении;

определение основных принципов противодействия коррупции в учреждении;

методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных напрофилактику и противодействие коррупции в учреждении.

1. 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 интересахюридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органовгосударственной власти, органов государственной власти субъектов РоссийскойФедерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества,организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1Федерального закона от 25 декабря 2008 года№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению ипоследующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованиюкоррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционныхправонарушений.

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

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, заисключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицомлибо должностным лицом публичной международной организации лично или черезпосредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконныхоказания ему услуг имущественного характера, предоставления иныхимущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателяили представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебныеполномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положенияможет 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, ценныхбумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера,предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) винтересах 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 ипри которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами изаконными интересами организации, способное привести к причинению вредаправам 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, иногоимущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав длясебя или для третьих лиц.

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

Кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости отзанимаемой должности и выполняемых функций.

1. Основные принципы противодействия коррупции в учреждении

Антикоррупционная политика учреждения основывается на следующихключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики учреждения действующемузаконодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерации международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства учреждения в формировании культурынетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системыпредупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников учреждения о положенияхантикоррупционного 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 снизитьвероятность вовлечения учреждения, его руководителей и сотрудников вкоррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих вдеятельности данного учреждения коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которыеимеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимыйрезультат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения имикоррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, атакже персональная ответственность руководства учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости хозяйственной и иной, приносящей доходдеятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых вучреждении антикоррупционных стандартах и процедурах.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

1. Перечень антикоррупционных мероприятий в учреждении

|  |  |
| --- | --- |
| Направление | Мероприятия |
| Нормативное обеспечение,  закрепление стандартов поведения и декларация намерений | Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения |
| Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов |
| Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства |
| Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки |
| 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», телефона доверия и т.п.) |
|  | Введение процедуры информирования 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», телефона доверия 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 |
|  | Периодическое заполнение декларации о конфликте интересов (при приеме на работу, ежегодное, по мере необходимости) |
|  | 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 противодействия коррупции |
| Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур |
| Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики учреждения | 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 |
| Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов | Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции |
| Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции |

1. Внедрение стандартов поведения работников учреждения

Важным элементом деятельности по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру учреждения. В этих целях в учреждении разработан Кодекс этики и служебного поведения работников учреждения. Данный Кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственнос запретом совершения коррупционных правонарушений. Кодекс устанавливает рядправил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловыхотношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведенияработников и организации в целом.

Кодекс этики и служебного поведения закрепляет общие ценности, принципыи правила поведения работников учреждения.

7. Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена

деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

В учреждении принят Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, который исходит из того, что долговременныеделовые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимнойвыгоде, играют ключевую роль в достижении успеха учреждения.

Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредятрепутации учреждения и честному имени ее работников и не могут обеспечитьустойчивое долговременное развитие учреждения. Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы учреждения.

1. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

В целях регулирования и предотвращения конфликта интересов вдеятельности работников (а значит и возможных негативных последствийконфликта интересов для учреждения) в учреждении принято Положение оконфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения,устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов,возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовыхобязанностей.

8.1. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учрежденииположены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальномконфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов ипроцесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулированииконфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован(предотвращен) учреждением.

8.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием

конфликта интересов

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликтаинтересов:

при принятии решений по деловым (хозяйственным) вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликтаинтересов;

раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций.

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.

Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляетсяпериодическое заполнение работниками декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликтаинтересов, определяется руководителем учреждения.

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверенауполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезностивозникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с

организациями-контрагентами

В антикоррупционной работе учреждения, осуществляемой привзаимодействии с организациями-контрагентами, два направления. Первое –установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с темиорганизациями, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения надобросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации,демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведениипредпринимательской деятельности, реализуют собственные меры попротиводействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционныхинициативах. Учреждению необходимо внедрять специальные процедуры проверкиконтрагентов в целях снижения риска вовлечения учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений сконтрагентами. В самой простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п. Внимание в ходе оценки коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами также следуетуделить при заключении сделок по отчуждению имущества.

Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии сорганизациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил,направленных на профилактику и противодействие коррупции, которыеприменяются в учреждении. Определенные положения о соблюденииантикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые сорганизациями-контрагентами (антикоррупционная оговорка).

Кроме того, должно организовываться информирование контрагентов остепени реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещениясоответствующих сведений на официальном сайте учреждения.

10. Закрепление обязанностей работников учреждения, связанных с

предупреждением и противодействием коррупции

Работники учреждения в связи с исполнением своих трудовых обязанностейдолжны:

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершениикоррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

воздерживаться от поведения, которое может быть истолкованоокружающими как готовность совершить или участвовать в совершениикоррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо,ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, руководствоучреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционныхправонарушений;

незамедлительно информировать непосредственного начальника, лицо,ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, руководство учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершениякоррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу овозможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов

11. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретныхэкономических процессов и хозяйственных операций в деятельности учреждения,при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементомАнтикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведениеработы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

представить деятельность учреждения в виде отдельных хозяйственных процессов, 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 его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершениякоррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения сталовозможным;

вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционныхрисков учреждения» – сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;

сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционнымриском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например,регулярное заполнение декларации о конфликте интересов;

разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционныхрисков для каждой «критической точки».

В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры могут включать:

детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;

реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение междуструктурными подразделениями внутри учреждения;

введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействияработников учреждения (с представителями контрагентов, органов государственнойвласти и др.), например, использование информационных технологий в качествеприоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

установление дополнительных фор, отчетности работников о результатахпринятых решении;

введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционныхплатежей и т.д.

12. Консультирование и обучение работников учреждения

При организации обучения работников по вопросам профилактики ипротиводействия коррупции учитываются цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучениеможет, в частности, проводится по следующей тематике:

коррупция в государственном и частном секторах экономики(теоретическая);

юридическая ответственность за совершение коррупционныхправонарушений;

ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения вдеятельности учреждения (прикладная);

выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);

поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогателъства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

взаимодействие с правоохранительными органами по вопросампрофилактики и противодействия коррупции (прикладная).

При организации обучения учитывается категория обучаемых лиц.Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные запротиводействие коррупции в учреждении; руководящие работники; иныеработники учреждения.

В зависимости от времени проведения выделяются следующие видыобучения:

обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупциинепосредственно 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 ихзнаний 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. В этом случае определяются лица учреждения, ответственные за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликтаинтересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

13. Внутренний контроль и аудит

Федеральным законом от 6 декабря 2011 года№ 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контрольхозяйственных операций.

Система внутреннего контроля и аудита учреждения способствуетпрофилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. При этом реализуется задача системы внутреннего контроля и аудита – обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиямнормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требованияантикоррупционной политики, реализуемой учреждением, в том числе:

проверка соблюдения различных организационных процедур и правилдеятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике ипредупреждению коррупции;

контроль документирования операций хозяйственной деятельностиучреждения;

проверка экономической обоснованности осуществляемых операций всферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности, преждевсего, связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующихнарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельныхдокументов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетныхдокументов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов иотчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферахкоррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловымиподарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований,вознаграждений внешним консультантам и других сфер.При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств – индикаторов неправомерных действий,например:

оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;

предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, предоставление иных ценностей или благ внешнимконсультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;

выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размеркоторого превышает обычную плату для учреждения или плату для данного видауслуг;

закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;

сомнительные платежи наличными.

14. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере

противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженностиантикоррупционным стандартам поведения.

Сотрудничество с правоохранительными органами может проявляться вформе:

оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционныхпроверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения ипротиводействия коррупции;

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

Руководству учреждения и его сотрудникам следует оказывать поддержку ввыявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции,предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче вправоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов иответов на запросы правоохранительных органов привлекаются специалисты всоответствующей области.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнениеслужебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов.

15. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции

В учреждении приказом руководителя назначается должностное лицо,ответственное за противодействие коррупции, исходя из потребностей, задач,специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов учреждения.

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

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявлениекоррупционных правонарушений работниками учреждения;

организация проведения оценки коррупционных рисков;

прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников ксовершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени инойорганизации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушенийработниками, контрагентами учреждения или иными лицами. Рассмотрениеполученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждениимогут принимать участие представитель юридического подразделения, кадровойслужбы, руководитель более высокого звена и т.д.;

организация заполнения и рассмотрениядеклараций о конфликте интересов;

информированиеработников учреждения о нормативно-правовомпротиводействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

оказание содействия уполномоченным представителям контролъно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционныхпроверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения ипротиводействия коррупции;

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованиюкоррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

подготовка «карты коррупционных рисков учреждения»– сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;

формирование перечня должностей, связанных с высоким коррупционнымриском;

разработка комплекса мер по устранению или минимизации коррупционныхрисков;

разработка перечня типовых ситуаций конфликта интересов в учреждении, отражающих специфику его деятельности;

осуществление регулярного мониторинга хода и эффективности реализацииантикоррупционной политики;

проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовкасоответствующих отчетных материалов руководству учреждения;

при необходимости разрабатывать план мероприятий по противодействию коррупции в учреждении;

иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующимзаконодательством и настоящей Антикоррупционной политикой.

16. Анализ применения Антикоррупционной политики и, при необходимости,ее пересмотр

Учреждение осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности,должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике ипротиводействию коррупции, ежегодно представляет руководству учреждения соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внестив антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и виных случаях, таких как внесение изменений в законодательство, в частности взаконодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы учреждения и т.д.

17. Заключительные положения

Утвержденная Антикоррупционная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности учреждения. Руководитель учреждениядолжен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционныхстандартов поведения, выступать гарантом выполнения в учрежденииантикоррупционных правил и процедур.

Утвержденная Антикоррупционная политика учреждения доводится досведения всех работников учреждения, в том числе посредством оповещения по электронной почте. Организовывается ознакомление с Антикоррупционной политикой работников, принимаемых на работу в учреждение, под роспись.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, например, размещение его на корпоративном сайте учреждения.