

Приложение 1

к приказу от 02.07.18 № 199 а/а

**Антикоррупционная политика
муниципального бюджетного учреждения по
работе с подростками и молодежью по месту
жительства «Вариант»**

1. Общие положения

Антикоррупционная политика в муниципальном бюджетном учреждении по работе с подростками и молодежью по месту жительства «Вариант» (далее – учреждение) определяет инструменты антикоррупционной деятельности учреждения, направленные на недопущение рисков коррупции, мошенничества, нарушений антикоррупционного законодательства.

Антикоррупционная политика разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции.

Целью антикоррупционной политики является разработка административных процедур (механизмов) и введение их в действие локальными нормативными актами с целью предупреждения и профилактики коррупционных и иных правонарушений, минимизации и (или) ликвидации последствий от них в учреждении.

Для достижения цели предусматривается решение следующих задач:

- 1) обеспечение правовых основ и организационных механизмов, направленных на противодействие коррупции;
- 2) определение коррупционных рисков, которые возникают (могут возникать) при выполнении работниками трудовых обязанностей в занимаемых должностях, построение системы управления коррупционными рисками;
- 3) установка антикоррупционных стандартов (обязанностей) в организации (учреждении) для руководителя и работников по недопущению коррупционных и иных правонарушений;
- 4) определение процедур реагирования на случаи совершения работником коррупционных и иных правонарушений, а также санкции за их совершение;
- 5) определение особенности порядка отбора кандидатов для назначения на должности с коррупционными рисками и оформления документов при приеме на работу, а также их актуализации в процессе трудовой деятельности.
- 6) формирование в учреждении культуры нетерпимости к коррупции;
- 7) обеспечение открытости и доступности антикоррупционной деятельности учреждения;
- 8) регулярный мониторинг и оценка эффективности антикоррупционных политик и процедур.

2. Область применения антикоррупционной политики

Все принципы и требования настоящей политики обязательны для исполнения работниками учреждения независимо от занимаемой ими должности или специальности.

3. Основные понятия, определения

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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

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

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

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

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

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

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного

имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

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

Высшее руководство - ключевые руководящие должности в соответствии с корпоративной иерархией руководящих должностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность - возможность получения дополнительных (кроме выплат от организаций (учреждений) в составе заработной платы, премирования и т.д.) доходов в виде денежных средств, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) его родственниками, гражданами или организациями, с которыми работник и (или) его родственники, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Работники - лица, находящиеся с организацией (учреждением) в трудовых отношениях в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Родственники - лица, состоящие в близком родстве или свойстве 1 (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов, супруги детей).

4. Нормативное правовое обеспечение

Основополагающими нормативными правовыми актами в сфере борьбы с коррупцией являются:

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1966 № 63-ФЗ;

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;

Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (Часть I);

Указы Президента Российской Федерации от 21.07.2010 № 925, от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 19.09.2019;

Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 сентября 2008 года № 86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»;

Нормативно-правовые акты в сфере борьбы с коррупцией регионального и местного уровня;

Комплекс локальных нормативно-правовых актов по противодействию коррупции в учреждении.

5. Принципы антикоррупционной политики

Создаваемая система мер противодействия коррупции учреждения основывается на следующих принципах:

- Законность.

Система противодействия коррупции в учреждении создается в соответствии с требованиями применимого законодательства и с учетом ведущих мировых практик. Учреждение обеспечивает постоянный контроль за ее актуализацией.

- Нулевая толерантность к коррупции.

Учреждение не приемлет любых форм и проявлений коррупции при осуществлении своей деятельности, в том числе во взаимодействии с акционерами, инвесторами, контрагентами, органами власти, публичными должностными лицами, политическими партиями (их представителями) и иными лицами.

- Личный пример руководства («тон сверху»).

Руководство учреждения играет ключевую роль в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании системы предупреждения и противодействия коррупции.

- Вовлеченность работников в антикоррупционную деятельность.

Все работники учреждения привлекаются к активному участию в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

- Обязательность применения и неотвратимость наказания.

Антикоррупционные нормы и требования, установленные учреждением, являются обязательными для соблюдения всеми работниками (вне зависимости от должности, стажа работы и иных обстоятельств). В случае нарушения указанных норм и требований, виновные лица несут ответственность, предусмотренную применимым законодательством и внутренними нормативными документами учреждения. Учреждение прикладывает все возможные разумные и законные усилия для максимально быстрого и неотвратимого пресечения нарушений.

- Приоритет мер предупреждения коррупции.

Учреждение отдает предпочтение превентивным антикоррупционным мероприятиям и внедрению процедур, позволяющих не допустить нарушений установленных норм и требований. Реализуемые антикоррупционные мероприятия и процедуры объединены в систему противодействия коррупции.

- Риск-ориентированный подход.

Разработка и принятие комплекса мер, направленных на снижение вероятности вовлечения учреждения, его руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляются с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

- Эффективность.

В учреждении применяются антикоррупционные мероприятия, которые имеют разумную стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

- Публичность и открытость.

Учреждение информирует работников, общественность о принятых в учреждении антикоррупционных мерах.

6. Ответственность за предупреждение коррупции в учреждении

В учреждении с целью защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности создана антикоррупционная рабочая группа (далее – рабочая группа), являющаяся постоянно действующим совещательным органом.

Функции, возлагаемые на рабочую группу:

- разработка проектов локальных нормативных актов по вопросам предупреждения коррупции и соответствующих методических материалов;
- участие в проведении в учреждении оценки коррупционных рисков;
- выявление ситуаций конфликта интересов, признаков нарушений антикоррупционных мер, принятых в учреждении, коррупционных правонарушений;
- проведение проверок на основании информации о возможном конфликте интересов и (или) коррупционных правонарушениях;
- взаимодействие с правоохранительными и иными государственными органами при проведении мероприятий по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции, проверок и расследований;
- участие в согласовании определенных кадровых решений;
- проверку добросовестности контрагентов;
- информирование, консультирование и обучение работников по вопросам противодействия коррупции;

Функции и порядок работы рабочей группы закреплён положением об антикоррупционной группе учреждения.

7. Оценка коррупционных рисков

Основополагающим элементом системного и последовательного подхода к предупреждению коррупции в учреждении является оценка коррупционных рисков.

Ключевые составляющие оценки коррупционных рисков:

- 1) идентификация коррупционных рисков - определение коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками учреждения, и обнаружение тех "критических точек", в ходе которых возможно совершение таких неправомерных действий. Приоритетное внимание уделяется преступлениям, связанным с получением и дачей взятки, коммерческим подкупом, а также неправомерным использованием работником своих полномочий в целях

извлечения выгод и преимуществ для себя или иных лиц либо в целях нанесения вреда другим лицам;

2) анализ коррупционных рисков - определение возможных способов совершения коррупционного правонарушения с учетом особенностей "коррупционных схем" круга лиц, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного правонарушения;

3) ранжирование (определение значимости) коррупционных рисков - оценка вероятности совершения коррупционного правонарушения на определенном этапе и возможного вреда, наносимого учреждению и обществу в целом, в случае совершения работником (работниками) учреждения коррупционного правонарушения. Выявление, анализ и ранжирование коррупционных рисков закладывают основания для последующего управления ими: принятия мер по минимизации коррупционных рисков, мониторинга эффективности и, при необходимости, корректировки принимаемых мер.

В учреждении оценка коррупционных рисков, осуществляется согласно разработанного и утвержденного приказом руководителя учреждения порядка оценки коррупционных рисков, учитывающего специфику и уставные цели учреждения.

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Одним из важнейших инструментов предупреждения коррупции в учреждении является выявление и урегулирование конфликта интересов.

С целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении разработано положение о разрешении конфликта интересов работников МБУ «Вариант». Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации (учреждении) могут быть положены следующие принципы:

- 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.

При определении наличия или отсутствия конфликта интересов учитывается одновременное наличие следующих обстоятельств:

- 1) наличие личной заинтересованности;
- 2) фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;
- 3) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

Предупреждение конфликта интересов предусматривает:

- проработанную систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);
- внедрение проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов.

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

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений (деклараций) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики.

Порядок информирования работодателя о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений определен положением информирования работодателя учреждения о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений в МБУ «Вариант».

10. Кодексы этики и служебного поведения

Одним из наиболее полезных инструментов предупреждения коррупции в учреждении является установление кодекса этики и служебного поведения работников.

Кодекс этики закрепляет как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

Общими ценностями, принципами и правилами поведения, закрепленными в кодексе, являются:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

11. Получение и дарение подарков, незаконное вознаграждение

Получение подарка делает работника в определенной степени обязанным дарителю; в связи с этим подарки часто используются для поддержания неформальных, в том числе коррупционных отношений. Получение даже незначительных по стоимости подарков может быть при наличии определенных обстоятельств квалифицировано как получение взятки или коммерческий подкуп.

Антикоррупционные требования в данной сфере определяются правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в МБУ «Вариант».

12. Спонсорская, благотворительная деятельность, взносы на политические цели, пожертвования политическим партиям

В соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в статьи 290 и 291 Уголовного кодекса Российской Федерации в 2016 году, взяткой признается, в том числе передача денег, ценных бумаг, иного имущества либо незаконное оказание услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав по указанию должностного лица иному физическому или юридическому лицу.

Учреждение не финансирует благотворительные и спонсорские проекты, политические партии в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах учреждения.

13. Взаимодействие с посредниками и иными лицами

При выстраивании в учреждении системы антикоррупционных мер учитываются коррупционные риски, которые могут возникать не только непосредственно внутри учреждения, но и вне его, в первую очередь - в ходе взаимодействия учреждения с различными контрагентами: деловыми партнерами, поставщиками, лицами, привлекаемыми для выполнения тех или иных работ, оказания услуг, клиентами, организациями и иными лицами.

Учреждению и его работникам запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов или иных лиц для совершения каких либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящей политики или нормам антикоррупционного законодательства.

Учреждение обеспечивает наличие процедур по проверке посредников, партнеров, агентов и иных лиц для предотвращения и/или выявления описанных выше нарушений в целях минимизации и пресечения рисков вовлечения учреждения в коррупционную деятельность.

В целях исполнения принципов и требований, предусмотренных в политике, учреждение вправе осуществлять включение антикоррупционных условий (оговорок) в договоры, контракты с посредниками, партнерами, агентами и иными лицами. При их включении в договоры, контракты рекомендуется предусматривать основания для расторжения договора или применения иных мер ответственности в

случае, если контрагент нарушит антикоррупционную оговорку и (или) окажется вовлечен в неправомерную деятельность.

14. Антикоррупционный аудит и контроль

В учреждении на регулярной основе проводится внутренний и внешний аудит финансово-хозяйственной деятельности, контроль за соблюдением требований применимого законодательства и внутренних нормативных документов учреждения, в том числе принципов и требований, установленных настоящей политикой.

15. Информирование, консультирование и обучение работников

Для обеспечения реализации антикоррупционных мер, принятых в учреждении, значимым является своевременное информирование его работников о существующих локальных нормативных актах учреждения в сфере противодействия коррупции, установленных ими антикоррупционных стандартах, мерах ответственности за их несоблюдение, а также о внесении в документы учреждения, направленные на предупреждение коррупции, изменений и дополнений.

Источником информирования работников выступает руководство учреждения с тем, чтобы подчеркнуть значимость соблюдения установленных в учреждении антикоррупционных мер.

Для работников учреждения и ее контрагентов обеспечен свободный и удобный доступ к информации о реализуемых мерах по предупреждению коррупции, в частности, на официальном сайте учреждения.

В учреждении обеспечено систематическое обучение, консультирование и информирование по вопросам противодействия коррупции для следующих категорий работников:

- руководство учреждения – обучение осуществляется путем направления на курсы, семинары по программам антикоррупционной политики;
- вновь принятые работники – ознакомление с антикоррупционной политикой учреждения, консультации по локальным нормативным актам;
- работники, ответственные за предупреждение коррупции в структурных подразделениях учреждения – информирование по

вопросам антикоррупционной политики, консультации по антикоррупционным мероприятиям с сотрудниками.

16. Каналы получения информации о возможных коррупционных правонарушениях

В связи с тем, что зачастую все стороны коррупционных взаимодействий (например, и взяточполучатель, и взятодатель) заинтересованы в их сокрытии, для их своевременного выявления и минимизации негативных последствий критически важным становится получение информации о признаках неправомерной деятельности из всех возможных источников.

В учреждении уделяется самое пристальное внимание сведениям о замеченных случаях коррупции, предоставляемым:

- а) работниками организации;
- б) ее контрагентами.

Работники учреждения обязаны уведомлять лишь о склонении лично их к коррупции.

В случае поступления к работнику обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений указанный работник обязан незамедлительно уведомить работодателя обо всех предполагаемых коррупционных правонарушениях.

Порядок информирования работодателя работниками учреждения закреплен положением информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в МБУ «Вариант».

17. Взаимодействие с правоохранительными органами и иными государственными органами в целях противодействия коррупции

Учреждение принимает на себя 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,

закрепляется за должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

Учреждение принимает на себя обязательство 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.

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

оказание содействия уполномоченным представителям 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.

Руководство и работники учреждения оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

18. Мониторинг эффективности реализации мер по предупреждению коррупции

В целях повышения эффективности используемых учреждением антикоррупционных инструментов проводится регулярный мониторинг их применения и, при необходимости, предпринимаются меры по совершенствованию созданной системы. Мониторинг позволяет актуализировать антикоррупционную политику учреждения и обеспечить ее соответствие меняющимся требованиям законодательств, выявить существующие недостатки и определить дополнительные возможности для оптимизации системы антикоррупционных мер.

По итогам мониторинга формируется и направляется на имя руководителя учреждения сводный отчет (ежегодный) о реализации в учреждении мер по предупреждению коррупции, содержащий, в случае необходимости, предложения по их совершенствованию.

19. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящей политики

Руководитель и работники учреждения несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей политики, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

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