

УТВЕРЖДЕНО:
Директор АУСОН ТО «Центр МСП»
О.Н. Корнилова
(приказ от 15.05.2014 № 85/2)

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

**АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ «ЦЕНТР ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ МЕР СОЦИАЛЬНОЙ
ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЮ»**

Тюмень, 2014 г.

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Центр по предоставлению мер социальной поддержки населению» (далее – Антикоррупционная политика) разработана в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), Национальными стандартами Российской Федерации о социальном обслуживании населения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, рекомендациями Международной федерации социальных работников, а также основана на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности организации, отражает приверженность работников организации высоким этическим стандартам поведения для совершенствования корпоративной культуры работников автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Центр по предоставлению мер социальной поддержки населению» (далее – работники Учреждения).

1.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Антикоррупционной политики и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Каждый работник Учреждения должен следовать положениям Антикоррупционной политики, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Антикоррупционной политики.

Целью Антикоррупционной политики является разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер по предупреждению, устранению (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию, формирование антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников Учреждения к коррупционным проявлениям.

1.5. Антикоррупционная политика:

а) служит основой для формирования у работников единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях, антикоррупционного корпоративного сознания;

б) информирует сотрудников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

1.6. Знание и соблюдение работником Учреждения положений Антикоррупционной политики является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.7. Термины и определения:

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 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.

Взятка – получение работником 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 должностные обязанности работника либо если работник в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию).

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в 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

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.

2. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Учреждения

При создании системы мер противодействия коррупции в Учреждении работники должны основываться на следующих ключевых принципах:

2.1. Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению;

2.2 Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

2.3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

2.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков;

2.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;

2.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников организации 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 организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики;

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

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

3.1. Принципы и требования антикоррупционной политики распространяются на работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, на контрагентов Учреждения, а также на иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

3.2. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию мероприятий антикоррупционной политики, определяются на основании приказа директора Учреждения.

3.3. Обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции включаются в трудовой договор с работником Учреждения.

3.4. Все работники Учреждения должны руководствоваться настоящей антикоррупционной политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

4. Обязанности работников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции:

4.1. Все работники Учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций обязаны:

4.1.1. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

4.1.2. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

4.1.3. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

4.1.4. Незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

4.1.5. Сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному

лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

4.2. Учреждение в процессе деятельности обязано осуществлять:

4.2.1. Проведение внутренних контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;

4.2.2. Организацию проведения оценки коррупционных рисков;

4.2.3. Прием 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 организации или иными лицами;

4.2.4. Организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

4.2.5. Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

4.2.6. Оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

5. Ответственность за нарушение Антикоррупционной политики

5.1 Ответственность Учреждения (юридического лица).

5.1.1. Если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу применяются меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

5.1.2. За незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа (ст. 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

5.1.3. За незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего работодатель несет ответственность в виде административного штрафа (ст. 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Учреждение должно учитывать положения статьи 12 Федерального закона

№ 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Порядок представления работодателями указанной информации закреплен в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700.

5.2. Ответственность работников (физических лиц).

5.2.1. Совершение коррупционных правонарушений несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в отношении работника, совершившего правонарушение, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем, в случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

5.2.2. Нарушение работником Учреждения положений Антикоррупционной политики подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению на общем собрании Совета трудового коллектива Учреждения.

6. Перечень антикоррупционных мероприятий:

Направление	Мероприятие	Срок	Ответственный
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Реализация Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения	Утверждено приказом Учреждения 27.01.2014	Комиссия по реализации мероприятий антикоррупционной политики Учреждения
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте	До 31.05.2014	
	Разработка и принятие	До 31.05.2014	

		правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства		
		Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки	Постоянно с 15.05.2014	Юрисконсульт
		Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников	до 01.08.2014	Специалист по кадрам
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур		Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений	До 31.05.2014	Комиссия по реализации мероприятий антикоррупционной политики Учреждения
		Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений		
		Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов		
Обучение и информирование работников		Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении	Постоянно	Специалист по кадрам
		Проведение обучающих	По отдельности	Комиссия по

	мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции	утвержденному плану обучения работников	реализации мероприятий антикоррупционной политики Учреждения
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур	При необходимости	Юрисконсульт
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур	По отдельному утвержденному плану внутренних проверок	Комиссия по проверке Учреждения
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета		
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов Учреждения		
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение оценки результатов работы по противодействию коррупции	Ежегодно до 30 января месяца, следующего за отчетным годом	Комиссия по реализации мероприятий антикоррупционной политики Учреждения
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции		

7. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

7.1. В процессе работы должен осуществляться мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. Должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представлять руководству Учреждения соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения приказом по учреждению.

7.2. Внесение изменений и дополнений в принятую антикоррупционную политику Учреждения может осуществляться в случае внесения изменений в законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции, а также изменений организационно-правовой формы Учреждения и так далее.

8. Состав комиссии по реализации мероприятий антикоррупционной политики:

Комиссия по реализации мероприятий антикоррупционной политики в Учреждении формируется из заместителя директора, юрисконсульта и специалиста по кадрам в Учреждении.