

**Антикоррупционная
политика
ОГАУСО «КЦСОН»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящая Антикоррупционная политика областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.
- 1.2. Антикоррупционная политика (далее – Политика) в Учреждении разработана в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», а также на основе методических рекомендаций по разработке и принятию областными государственными учреждениями, подведомственными министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области по предупреждению и противодействию коррупции от 11.08.2015 г.
- 1.3. Основные понятия, используемые в настоящей Политике:

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»).

Коррупционные действия - предложение, дача, обещание, вымогательство, осуществление посредничества во взяточничестве, совершение платежей для упрощения административных, бюрократических и иных формальностей в любой форме, в том числе, в виде денежных средств, иных ценностей, услуг или предоставления/получения необоснованной материальной или нематериальной выгоды от любых лиц/организаций или любым лицам/организациям, включая представителей государства, общественных формирований, частных компаний и политических деятелей.

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).

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. Цели и задачи политики

2.1. Основными целями Антикоррупционной политики Учреждения являются:

- предупреждение коррупции в Учреждении;
- обеспечение неотвратимости наказания за коррупционное поведение;
- формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения.

2.2. Основные задачи Антикоррупционной политики Учреждения:

- формирование у работников единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства, требования настоящей политики;
- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;
- обеспечение ответственности работников за коррупционное поведение;
- мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных мер (стандартов, процедур и т.п.);
- информирование участников образовательного процесса о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
- разработка и реализация мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

3. Основные принципы

Системы мероприятий по противодействию коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

3.1. Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Настоящая антикоррупционная политика соответствует Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

3.2. Принцип личного примера руководства.

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

3.3. Принцип вовлеченности работников.

В Учреждении регулярно информируют работников о положениях антикоррупционного законодательства и активно их привлекают к участию в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

В Учреждении разрабатываются и выполняются мероприятия, позволяющие снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководства и работников в коррупционную деятельность.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

В Учреждении применяют такие антикоррупционные мероприятия, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства за реализацию настоящей Антикоррупционной политики.

3.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

В Учреждении регулярно осуществляется мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Информационная открытость

4.1. Учреждение путем опубликования настоящей Политики в свободном доступе на официальном сайте Учреждения в сети Интернет открыто заявляет о неприятии коррупции, провозглашая соблюдение принципов и требований настоящей Политики работниками Учреждения, контрагентами и иными лицами с которыми по роду своей уставной деятельности Учреждение вступает в правоотношения.

4.2. Учреждение информирует и разъясняет принципы и нормы применимого Российского антикоррупционного законодательства, в отношении противодействия вовлечению в коррупционную деятельность общедоступным способом, путем размещения на информационных стендах Учреждения.

5. Область применения и обязанности

5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Работникам Учреждения строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать действия или бездействия для упрощения административных, бюрократических и прочих формальностей в любом виде и форме, вне зависимости от каких-либо лиц, организаций или их представителей независимо от форм собственности.

5.2. Директор отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

5.3. Принципы и требования настоящей политики распространяются на контрагентов, представителей и работников Учреждения, а также иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

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

5.5. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции следующие;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками учреждения, контрагентами учреждения по договорам или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5.6. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в учреждении:

- руководства учреждения;
- лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит.

5.7. Общие и специальные обязанности включаются в должностные инструкции работников. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в должностной инструкции работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания за их неисполнение.

6. Профилактические мероприятия

6.1. Учреждение минимизирует риск деловых взаимоотношений с контрагентами, которые каким-либо образом могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, путем проведения проверки на наличия или отсутствия антикоррупционной политики у контрагента, а также проверки терпимости контрагентов на предмет взяточничества и к готовности включать в договоры антикоррупционные условия (оговорки), соблюдать требованиям настоящей Политики оказывая взаимное содействие для этичного осуществления деятельности и предотвращения коррупции.

6.2. Систематическая оценка рисков:

Учреждение выявляет, проводит оценку и периодическую переоценку коррупционных рисков, характерных для его осуществления деятельности в целом и по отдельным направлениям. При выявлении и оценке рисков Учреждение учитывает всю полноту информации о деятельности и планах, в том, числе стратегических, доступной на момент проведения оценки и переоценки.

6.3. Профилактика коррупции в Учреждении осуществляется путем применения следующих основных мер:

а) формирование работниками в Учреждении нетерпимости к коррупционному поведению, путем проведения в структурных подразделениях ежемесячных информационных планерок на предмет освещения антикоррупционного законодательства и ответственности за его нарушения;

Особое внимание уделяется формированию высокого правосознания и правовой культуры работников. Антикоррупционная направленность правового формирования основана:

- на повышении у работников позитивного отношения к праву и его соблюдению;
- на повышении уровня правовых знаний, в том числе о коррупционных формах поведения и мерах по их предотвращению;
- на формировании гражданской позиции в отношении коррупции, негативного отношения к коррупционным проявлениям, представления о мерах юридической ответственности, которые могут применяться в случае совершения коррупционных правонарушений.

б) информирование и ознакомление при приеме на работу в Учреждение специалистом по кадрам с принципами и требованиями настоящей Политики.

7. Ответственность работников

7.1. Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под подпись с Антикоррупционной политикой учреждения и локальными нормативными актами, касающимися противодействия коррупции, изданными в Учреждении, и соблюдать принципы и требования локальных нормативно-правовых актов.

7.2. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Политики.

7.3. Учреждение оставляет за собой право проводить служебные проверки на предмет обоснованности по каждому сообщению и (или) факту обнаружения коррупции с целью выявления и (или) подтверждения коррупционных действий и (или) бездействий работников.

7.4. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, будут привлечены к ответственности предусмотренной действующим антикоррупционным законодательством Российской Федерации правоохранительными органами по инициативе Учреждения.

7.5. Учреждение гарантирует о не применении репрессивных мер по отношению к работникам, а также не подвергать каким-либо санкциям (в виде общественного порицания, необоснованного понижения в должности, лишения и (или) снижение размера премий, привлечение к дисциплинарной ответственности, дискриминации, каким либо другим мерам принуждения и притеснения, в случае выполнения ими своих обязанностей по сообщению и выявлению факта коррупционных действий.

8. Антикоррупционные мероприятия

8.1. Работник информирует своего непосредственного руководителя или директора Учреждения путем подачи уведомления работником через приемную Учреждения, почте

России о склонении его к совершению коррупционных действий или ставших известными о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками учреждения, контрагентами учреждения по договорам или иными лицами.

8.2. Порядок рассмотрения сообщений о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений:

1. Сообщение работником о факте склонения к совершению коррупционных правонарушений осуществляется письменно в форме уведомления в срок, не позднее следующего рабочего дня со дня склонения к совершению коррупционных правонарушений;
2. В случае, нахождения работника в командировке, в отпуске, вне места прохождения работы он обязан уведомить своего непосредственного руководителя незамедлительно с момента прибытия на рабочее место.
3. Уведомления подлежат обязательной регистрации в специальном журнале в течение рабочего дня с момента поступления такого уведомления.
4. Уполномоченное лицо, принявшее уведомление обязано зарегистрировать в журнале регистрации в приемной Учреждения. При этом отказ в регистрации уведомления не допускается.
5. Учреждение обеспечивает организацию проверки сведений о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или ставших ему известными фактов склонения к их совершению путем направления уведомлений в Прокуратуру РФ, МВД России, ФСБ России либо в их территориальные органы не позднее 10 дней с даты регистрации в журнале. При этом по выбору Учреждения уведомление может быть направлено как одновременно во все государственные органы, так в один из них по выбору. Государственная защита работника, направившего уведомление о фактах склонения его к совершению коррупционных действий или ставших ему известными указанные факты предоставляется и обеспечивается в порядке и на условиях в соответствии с ФЗ от 20 августа 2004 г. № 119-ФЗ «О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства».

9. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

9.1. Работники учреждения могут дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, если это законно, этично и делается исключительно в деловых целях.

9.2. Стоимость и периодичность дарения и получения подарков от одного и того же лица должны определяться принципом разумности. Это означает, что принимаемые подарки и деловое гостеприимство не должны приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя и/или оказывать влияние на объективность его/ее деловых суждений и решений.

При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники учреждения обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки.

9.3. Должностные лица и другие работники учреждения не вправе использовать служебное положение в личных целях, и в своих интересах в том числе:

- использование имущества принадлежащие учреждению на праве собственности;
- получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и иных лиц при осуществлении социального обслуживания граждан;
- получение презентов, подарков, выгод при ведении хозяйственных дел учреждения, а также при производстве взаимных расчетов с контрагентами, в том числе как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров (контрактов) и иных сделок;
- получения социальных услуг для себя лично и иных лиц без имеющихся на то оснований.

9.4. Работникам учреждения запрещается принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов учреждения или третьих лиц в качестве благодарности за предоставленную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

Подарки и услуги, предоставляемые учреждением, передаются только от имени учреждения в целом, а не как подарок от отдельного работника учреждения и не должны ставить под сомнение имидж и деловую

репутацию учреждения и его работников, и не компрометировать каким либо образом.

9.5. Работник учреждения, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен:

- отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения подарка (вознаграждения);
- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью;

9.6. В случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской руководству учреждения продолжить работу в установленном в учреждении порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

При взаимодействии с лицами, занимающими должности государственной службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники учреждения могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки. Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в том числе с логотипом организаций), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

10. Порядок пересмотра и внесения изменений

10.1. Пересмотр настоящей Политики обусловлен вносимыми изменениями в действующее законодательство Российской Федерации, в том, числе антикоррупционное, трудовое, а также касаясь изменений организационно-правовой формы организации, изменения в административно-управленческой структуре Учреждения, при принятии решений по результатам мониторинга и в других иных случаях.

10.2. Учреждение обязано осуществлять систематический анализ и мониторинг на предмет эффективности и актуализации при реализации настоящей Политики, на основании отчетов о состоянии дел и проведенной работе ответственными должностными лицами по вопросам профилактики и противодействию коррупции в Учреждении.