



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ВЛАДИМИРСКАЯ ОБЛАСТЬ

СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД СУЗДАЛЬ

Р Е Ш Е Н И Е

16.09.2014

№ 59

*Об утверждении Положения о мерах по
предупреждению коррупции в муниципальных
учреждениях и предприятиях*

Руководствуясь статьёй 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях правового регулирования отношений в области противодействия коррупции в муниципальных учреждениях и предприятиях, в соответствии с Уставом муниципального образования город Суздаль Владимирской области, утверждённым решением Совета народных депутатов муниципального образования город Суздаль от 13.12.2005 № 37, Совет народных депутатов муниципального образования город Суздаль **р е ш и л:**

1. Утвердить Положение о мерах по предупреждению коррупции в муниципальных учреждениях и предприятиях.

2. Руководителям муниципальных учреждений и предприятий в течение двух месяцев со дня вступления настоящего решения в силу обеспечить разработку и принятие правовых актов на основе данного Положения.

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Суздальская новь» и подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления города Суздаля в сети «Интернет».

Глава города Суздаля

И.Э. Кехтер

Приложение
к решению Совета народных депутатов
муниципального образования город Суздаль
от 16.09.2014 № 59

Положение
о мерах по предупреждению коррупции в муниципальных учреждениях и
предприятиях

1. Цели и задачи Положения.

Настоящее Положение разработано во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьёй 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Целью Положения является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в муниципальных учреждениях и предприятиях (далее - организациях).

Задачами являются:

- информирование организаций о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в организациях;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в организации.

2. 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.

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).

3. Перечень антикоррупционных мероприятий.

- 3.1. В антикоррупционную политику организации входит:
- нормативное обеспечение, закрепление антикоррупционных стандартов;
 - разработка и введение специальных антикоррупционных процедур;
 - обучение и информирование работников;
 - обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации;
 - оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов.

3.2. В целях реализации антикоррупционных мероприятий в организациях принимаются следующие меры:

- разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 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 антикоррупционных положений в трудовые обязанности работников;
- 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 организации 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 организации, от формальных и неформальных санкций;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;
- ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском;
- ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и 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;

- привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности организации и организации антикоррупционных мер;

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.

4. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции.

4.1. Организации определяют структурное подразделение или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, исходя из собственных потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков.

4.2. Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, устанавливаются:

- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;

- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

Руководитель организации обеспечивает непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, определяет непосредственные обязанности в сфере антикоррупционной работы организации и наделяет их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации.

5. Нормативно-правовое регулирование в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в организациях.

5.1. При внедрении в организациях мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов следует учитывать особенности сферы деятельности организации, штатную численность, имеющиеся предпосылки к коррупционным проявлениям.

5.2. Принципами работы по управлению конфликтом интересов в организации являются:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

5.3. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в организациях принимаются Положения по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов организациям необходимо включать следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

5.4. В принимаемых организациями Положениях в обязательном порядке включаются следующие нормы:

- перечень ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов;

- обязанности должностных лиц и сотрудников организации по предотвращению конфликта интересов, в том числе обязанность незамедлительно доводить до сведения службы внутреннего контроля (внутреннего контролера) в установленном организацией порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов, и о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

- закрепляется требование о ведении в организации журнала по предотвращению и выявлению конфликта интересов и установлены требования к его содержанию;

- отдельные полномочия подразделения или должностного лица на которых возложены обязанности в сфере выявления и урегулирования конфликта интересов.

5.5. Организации следует установить процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердить её нормативным актом и довести до сведения всех работников организации.

6. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации.

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру организации. В этих целях организациям рекомендуется разработать и принять кодекс этики и служебного поведения работников организации.

В кодекс следует включить положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и организации в целом.

7. Консультирование и обучение работников организации.

7.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

При организации обучения использовать следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно 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 организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

7.2. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществлять в индивидуальном порядке. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

8. Внутренний контроль и аудит.

8.1. Система внутреннего контроля и аудита организаций должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

- проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

- проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

9. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции и правоохранительными органами.

9.1. Сотрудникам проверяемых организаций следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия.

9.2. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений.

Руководству организации и её сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащих данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.