

Министерство труда и социальной защиты
Чувашской Республики



Казенное учреждение
Чувашской Республики
«Центр предоставления мер социаль-
ной поддержки»
(КУ «Центр предоставления мер социальной поддержки»
Минтруда Чувашии)

Чăваш Республикин ёслев тата социаллă
хуьтлех министерстви

«Социаллă сăмăллăхсем паракан
центр»
Чăваш Республикин хысна
учреждений

П Р И К А З

20.01.2023 № 8
г. Чебоксары

П Р И К А З

20.01.2023 № 8
Шупашкар хули

**Об утверждении Положения об антикоррупционной политике в казенном
учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной
поддержки» Министерства труда и социальной защиты
Чувашской Республики**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013, приказываю:

1. Утвердить Положение об антикоррупционной политике в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (приложение).
2. Начальникам отделов Учреждения ознакомить работников Учреждения с настоящим приказом под роспись и представить в организационный отдел Учреждения листы ознакомления с настоящим приказом.
3. Приказ Учреждения от 30.11.2015 № 40 «Об утверждении Положения об антикоррупционной политике в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства здравоохранения и социального развития Чувашской Республики» признать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора, ответственного за реализацию антикоррупционной политики.

Директор

Л.И. Гайдаш

**Положение об антикоррупционной политике
в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер
социальной поддержки» Министерства труда и социальной защиты
Чувашской Республики**

1. Общие положения

1.1. Положение об антикоррупционной политике в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее — антикоррупционная политика) разработано в соответствии с Федеральным законом 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее — закон № 273-ФЗ), методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 года, с целью профилактики и пресечения коррупционных правонарушений в деятельности казенного учреждения Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее - Учреждение).

1.2. Основными целями антикоррупционной политики являются:

минимизация риска вовлечения Учреждения, ее руководства и работников в коррупционную деятельность;

формирование у работников Учреждения, контрагентов и иных лиц единообразного понимания политики Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

обобщение и разъяснение основных требований законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции, применяемых в Учреждении;

обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям антикоррупционного законодательства.

1.3. Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи внедрения антикоррупционной политики в Учреждении:

закрепление основных принципов антикоррупционной деятельности Учреждения;

определение области применения антикоррупционной политики и круга лиц, попадающих под ее действие;

определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;

определение и закрепление обязанностей работников и Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядка их выполнения (применения);

закрепление ответственности сотрудников Учреждения за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

2. Используемые в антикоррупционной политике понятия 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 закона № 273-ФЗ).

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 (пунктом 2 статьи 1 закона № 273-ФЗ):

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

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

по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Работник Учреждения – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением;

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение 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.

Подарок - вещь или имущественное право, которые даритель безвозмездно передает одаряемому в собственность;

деловой подарок, знак делового гостеприимства – это подарки, полученные в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями. Исключение составляют канцелярские принадлежности, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий представлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих должностных обязанностей, цветы и ценные подарки, которые вручены в качестве поощрения (награды).

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности в Учреждении

3.1. Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих принципах:

1) принцип соответствия антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам: соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству о противодействии коррупции и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, действие которых распространяется на Учреждение;

2) принцип личного примера руководства Учреждения: руководство Учреждения должно формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением;

3) принцип вовлеченности работников: активное участие работников Учреждения независимо от должности в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

4) принцип нулевой толерантности: неприятие в Учреждении коррупции в любых формах и проявлениях;

5) принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом степени выявленного риска;

6) принцип периодической оценки рисков: в Учреждении на периодической основе осуществляется выявление и оценка коррупционных рисков, характерных для деятельности Учреждения в целом и для отдельных ее подразделений в частности;

7) принцип открытости: информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности;

8) принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга: регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением;

9) 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 должностных (трудовых) обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении.

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

4.1. Настоящее Положение распространяется на руководителя Учреждения и работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых

функций.

4.2. Положения настоящей антикоррупционной политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, в случае если это закреплено в договорах, заключаемых Учреждением с такими лицами.

5. Должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики Учреждения

5.1. Директор Учреждения является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на противодействие коррупции в Учреждении, и назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении.

5.3. Основные обязанности лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам противодействия коррупции в Учреждении;

- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Учреждении;

- разработка и представление на утверждение директору Учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- прием и рассмотрение 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;

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

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения 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;

- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

- индивидуальное консультирование работников;

- участие в организации антикоррупционной пропаганды;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов для директора Учреждения.

6. Обязанности работников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Все работники вне зависимости от должности и стажа работы в Учреждении в связи с исполнением своих должностных (трудовых) обязанностей должны:

- руководствоваться положениями настоящей антикоррупционной политики, нормативных правовых, ведомственных, локальных нормативных актов Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции и неукоснительно

соблюдать принципы антикоррупционной политики Учреждения;

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, или руководство Учреждения:

о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Реализуемые Учреждением антикоррупционные мероприятия

7.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения:

разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения, положения о конфликте интересов;

правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

экспертиза договоров, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью Учреждения;

введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.

7.2. Обучение и информирование работников:

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.

7.3. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля в Учреждении требованиям антикоррупционной политики:

осуществление регулярного контроля соблюдения нормативных правовых, ведомственных, локальных нормативных актов Учреждения при подготовке служебных документов (решений);

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.

7.4. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и подготовка отчетных материалов:

проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

подготовка отчетных материалов о проводимой работе в сфере противодействия коррупции.

8. Внедрение стандартов поведения работников организации

8.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения среди

работников, в Учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этического, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

8.2. Общие правила и принципы поведения закрепляются в Кодексе этики и служебного поведения работников Учреждения, которые утверждаются директором Учреждения.

9. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

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

В целях установления порядка предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей, в Учреждении утверждается Положение об урегулировании и предотвращении конфликта интересов.

10. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

10.1. Работники, представляя интересы Учреждения или действуя от его имени, должны соблюдать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании знаков делового гостеприимства в целях исключения оказания влияния третьих лиц на деятельность работников Учреждения при осуществлении ими трудовой деятельности, а также нарушения норм действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

10.2. Работники (ам) Учреждения:

должны отказываться от предложений получения подарков, оплаты их расходов и т. п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление об их влиянии на исход принимаемых ими решений и т. д.;

обязаны убедиться, что такие деловые подарки (услуги) или знаки делового гостеприимства соответствуют требованиям антикоррупционного законодательства Российской Федерации;

обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях;

запрещается просить, требовать или вынуждать третьих лиц дарить им или их близким родственникам деловые подарки и (или) оказывать услуги;

не допускается принимать подарки и принимать знаки делового гостеприимства в ходе проведения прямых переговоров, при заключении договоров.

11. Оценка коррупционных рисков

11.1. К основным функциям, при которых наиболее вероятно возникновение коррупции (далее — коррупционно-опасные функции) в Учреждении, относятся:

размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд;

предоставление государственных услуг гражданам;

подготовка и принятие решений о распределении бюджетных и внебюджетных ассигнований;

хранение и распределение материально-технических ресурсов.

11.2. В целях предотвращения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением, комиссией по профилактике коррупции Учреждения проводится оценка коррупционных рисков.

11.3. Оценка коррупционных рисков заключается в выявлении условий и обстоятельств (действий, событий), возникающих в ходе конкретного управленческого процесса, позволяющих злоупотреблять должностными (трудовыми) обязанностями в целях получения, как для должностных лиц, так и для третьих лиц выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав вопреки законным интересам общества и государства.

11.3. Признаками, характеризующими коррупционное поведение должностного лица при осуществлении коррупционно-опасных функций, могут служить:

необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков (волокита) при принятии решений, связанных с реализацией прав граждан или юридических лиц;

использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников;

предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу;

использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении должностных (трудовых) обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;

требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации;

а также сведения о:

нарушении должностными лицами требований нормативных правовых, ведомственных, локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными (трудовыми) обязанностями;

искажении, сокрытии, подготовке и представлении заведомо ложных сведений в служебных, учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом трудовой деятельности;

попытках несанкционированного доступа к информационным ресурсам;

действиях распорядительного характера, превышающих или не относящихся к должностным (трудовым) обязанностям;

бездействии в случаях, требующих принятия решений в соответствии с должностными (трудовыми) обязанностями;

получении должностным лицом, его супругой (супругом), близкими родственниками необоснованно высокого вознаграждения;

получении должностным лицом, его супругой (супругом), близкими родственниками кредитов или займов на необоснованно длительные сроки или по необоснованно низким ставкам, равно как и предоставление необоснованно высоких ставок по банковским вкладам (депозитам) указанных лиц.

совершении частых или крупных сделок с субъектами предпринимательской деятельности, владельцами которых или руководящие должности в которых замещают родственники должностных лиц;

совершении финансово-хозяйственных операций с нарушениями действующего законодательства;

иные признаки, характеризующие коррупционные правонарушения.

12. Консультирование и обучение работников организации

12.1. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции осуществляется:

при приеме на работу специалистом по кадровому обеспечению;

при принятии или изменении законодательства, локальных нормативных актов в

сфере противодействия коррупции начальником отдела Учреждения;

в случае нарушения работником Учреждения антикоррупционной политики.

12.2. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке заместителем директора Учреждения.

13. Внутренний контроль

13.1. Система внутреннего контроля способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля, как обеспечение надежности и достоверности подготовки служебных документов (решений) Учреждения требованиям нормативных правовых, ведомственных, и локальных нормативных актов Учреждения. Для этого система внутреннего контроля учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением, в том числе:

проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности Учреждения;

контроль документирования деятельности;

проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

13.3. Контроль документирования деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения документации, подготовки служебных документов (решений) в Учреждении и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: подготовки неофициальных документов (отчетности), подготовки или использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока, экспертиза договоров финансово-хозяйственной деятельности и т.д.

13.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер.

14. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами

14.1. В целях предотвращения коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами в Учреждении проводится антикоррупционная экспертиза договоров финансово-хозяйственной деятельности.

14.2. Экспертизу договоров Учреждения проводят специалисты юридического, бухгалтерского профиля.

14.3. В случае обнаружения в документах (проектах документов) коррупциогенных факторов специалисты обязаны информировать руководителя Учреждения.

15. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

15.4. Сотрудничество с правоохранительными органами проявляется в следующих формах:

сообщение о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам Учреждения) стало известно;

в рамках действующего законодательства Российской Федерации оказывать содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и

правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

16. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

16.1. Работники Учреждения:

должны соблюдать нормы действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в том числе Уголовного кодекса Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, закона № 273-ФЗ;

несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики.

16.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей антикоррупционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.