Контрольный экземпляр

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ОГБПОУ Большенагаткинский ТТиС
_____ А.Ф.Саланов
30 июня 2021 года

Положение о Комиссии по антикоррупционной политике Учреждения
СМК-ПП.01-6.4.1-2021

Система менеджмента качества	Вводится взамен положения 6.4. Антикоррупционная политика, утвержденная приказом №181 от 19.05.2016г
Положение о Комиссии по антикоррупционной политике Учреждения	

Дата введения 30.06.2021 года
Приказ № 258а от 30.06.2021

Принято на заседании общего собрания
Протокол № 4 от 30 июня 2021 года
Секретарь _____ Лапшина О.В.

село Большое Нагаткино
2021 год

Изменение №	Дата

1.Общие положения

1.1. Комиссия по антикоррупционной политике ОГБПОУ Большенагаткинский ТТиС (далее – Учреждение) реализует комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коллективом Учреждения совершения коррупционных правонарушений. Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ), Закон Ульяновской области №89-ЗО от 20.07.2012года, «О противодействии коррупции в Ульяновской области.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ, в ОГБПОУ Большенагаткинский ТТиС в качестве мер по предупреждению коррупции, выделены следующие направления:

1)определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2)сотрудничество организации с правоохранительными органами;

3)разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

4)принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;

5)предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

6)разработка локальных нормативных документов, пресекающих составление неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

2. Используемые в 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 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.

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, цен-

ных 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.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

Системы мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих **ключевых принципах:**

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

3.2. Принцип личного примера руководства.

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

3.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.4.Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

3.5.Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, 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 правонару-

шений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутритехникумовской антикоррупционной политики.

3.7.Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в техникуме антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Статьи Положения о Комиссии по антикоррупционной политике распространяется и на лица, выполняющие для Учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

5. Определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

В Учреждении ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является директор.

Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- 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 предприятия или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- 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 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;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

6. Определение и закрепление обязанностей работников и Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников Учреждения.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются 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 директора Учреждения, руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

• незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство организации о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

• сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в Учреждение, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом – «Положение о Комиссии по антикоррупционной политике Учреждения».

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником Учреждения. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Установление перечня реализуемых предприятием антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
1.Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	- разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения; - разработка и внедрение положения о конфликте интересов; - разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства - введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников

2.Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	-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» и пр.) - 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» и пр.) - 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
3.Обучение и информирование работников	- ознакомление работников 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
4.Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	- осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних 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
5.Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов-	- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции - подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

В качестве приложения к антикоррупционной политике в Учреждении планируется ежегодное утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий.

8. Оценка зоны коррупционных рисков

Целью оценки зоны коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждения.

Оценка зоны коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка зоны коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

• представить деятельность Учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (под процессы);

• выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (под процессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

• для каждого под процесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

-характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

-должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения;

-участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

-вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

• На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

• Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований «Положения о Комиссии по антикоррупционной политике Учреждения»

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

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в Учреждении следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

• 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 Учреждении;

• порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения 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.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:

• обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

• индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для репутации 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.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

• избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

• раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

• содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

• раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

• раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

• разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

• ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

• добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

• пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

• временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

• перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

• передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

• отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

• увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

• увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально

В Учреждении планируется проводить обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Обучение будет проводится по следующей тематике:

• коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);

• юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

• ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);

• выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);

• поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

• взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Возможны 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 Учреждения 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.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ«О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций. Система внутреннего контроля Учреждения может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Учреждения.

Для этого система внутреннего контроля должна учитывать требования «Положения о Комиссии по антикоррупционной политике», реализуемой организацией, в том числе:

• проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

• контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

• проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

• Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

10. Порядок пересмотра и внесения изменений в «Положение о Комиссии по антикоррупционной политике Учреждения».

• Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе _____ А.А.Хаванская
«30» июня 2021г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации _____ Е.А.Горлова
«30» июня 2021г.

Изменение №	Дата

Приложение №1

Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

1.1. Подарки, которые Сотрудники от имени Учреждения могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые Сотрудники, в связи с их работой в Учреждении , могут получать от других лиц и организаций, а также представительские расходы, в том числе, расходы на деловое гостеприимство и продвижение Учреждения, которые Сотрудники от имени Учреждения могут нести, должны одновременно соответствовать пяти указанным ниже критериям:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности предприятия, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общенациональными праздниками, памятными датами, юбилеями;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т. п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать риска для репутации Учреждения, Сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям настоящей Положения о Комиссии по антикоррупционной политике, Кодекса деловой этики, другим внутренним документам и нормам применимого законодательства.

1.2. Не допускаются подарки от имени Учреждения, ее Сотрудников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

1.3. Учреждение может принять решение об участии в благотворительных мероприятиях, направленных на создание имиджа Учреждения как социально-ответственного субъекта экономики. При этом бюджет и план участия в мероприятии согласуются с директором Учреждения.

1.4. Учреждение не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах предприятия и Обществ.

1.5. Учреждение воздерживается от оплаты любых расходов за сотрудников и их близких родственников (или в их интересах), кроме расходов, установленных Российским законодательством.

Приложение №2

Правила, регламентирующие специальные антикоррупционные мероприятия

1. Учреждение требует от своих Сотрудников соблюдения настоящего Положения о Комиссии по антикоррупционной политике, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

2. В Учреждении организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства Учреждения («горячая электронная линия») о фактах взяточничества со стороны лиц, оказывающих услуги в интересах Учреждения или от ее имени. По «горячей электронной линии» **(uspobtt@mail.ru)** или в «почтовый ящик» в адрес директора могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми Сотрудниками проводится вводный тренинг по статьям настоящего Положения о Комиссии по антикоррупционной политике и связанных с ней документов, а для действующих Сотрудников проводятся периодические информационные мероприятия в очной форме.

4. Учреждение проводит тренинги, носящие специальный (целевой) характер. В этом случае осуществляется обучение работников, занимающих определенные должности, осуществляющих функции с высокой степенью коррупционных рисков либо участвующих в определенных антикоррупционных мероприятиях. Целью обучения является овладение каждым обучаемым приемами и навыками использования антикоррупционной политики и мероприятий на практике.

5. Соблюдение Сотрудниками Учреждения принципов и требований настоящего Положения о Комиссии по антикоррупционной политике учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий. Учреждению и ее Сотрудникам запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящего Положения о Комиссии по антикоррупционной политике или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

6. В целях исполнения принципов и требований, предусмотренных в Положении о Комиссии по антикоррупционной политике, Учреждение осуществляет включение антикоррупционных условий (оговорок) в договоры с посредниками, партнерами, агентами и иными лицами. Антикоррупционные условия (оговорки) должны содержать сведения о системе антикоррупционных мероприятий, действующих в Учреждении, при необходимости предусматривать статьи Положения о Комиссии по антикоррупционной политике в качестве приложения к договорам, определять ответственность контрагентов за несоблюдение принципов и требований Положения о Комиссии по антикоррупционной политике.

7. Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете Учреждения, отображены в документах и доступны для проверки.

8. Главный бухгалтер несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за подготовку и предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности в установленные применимым законодательством сроки.

9. Искажение или фальсификация бухгалтерской отчетности Учреждения строго запрещены и расцениваются как мошенничество.

10. Любой Сотрудник или иное лицо, в случае появления сомнений в правомерности или в соответствии целям, принципам и требованиям Положения о Комиссии по антикоррупп-

ционной политике своих действий, а также действий, бездействия или предложений других Сотрудников, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Учреждением, могут сообщить об этом на «горячую электронную линию» Учреждения (**uspobtt@mail.ru**) или «почтовый ящик», либо своему непосредственному руководителю, который, при необходимости, предоставит рекомендации и разъяснения относительно сложившейся ситуации.

11. Учреждение заявляет о том, что ни один Сотрудник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии) если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе, если в результате такого отказа у Учреждения возникла упущенная выгода или не были получены коммерческие и конкурентные преимущества.

12. В Учреждении на регулярной основе проводится внутренний и внешний аудит финансово- хозяйственной деятельности, контроль за полнотой и правильностью отражения данных в бухгалтерском учете и соблюдением требований применимого законодательства и внутренних нормативных документов Учреждения, в том числе принципов и требований, установленных настоящей Положения о Комиссии по антикоррупционной политике.

13. В рамках мероприятий внутреннего контроля в Учреждения осуществляются проверки ключевых направлений финансово-хозяйственной деятельности, включая выборочные проверки законности осуществляемых платежей, их экономической обоснованности, целесообразности расходов, в том числе, на предмет подтверждения первичными учетными документами и соответствия требованиям настоящей Положения о Комиссии по антикоррупционной политике.