

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«ФИНАНСОВО-ПРАВОВОЙ ЦЕНТР»**

П Р И К А З

«21» 09 2022_г.

№ 2509

**Об утверждении Положения о порядке реализации мер,
предусмотренных статьей 13.3 Федерального закона
от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке реализации мер, предусмотренных статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
2. Инспектору по кадрам Н.В. Орловой довести до сведения работников ГКУ АО «Финансово-правовой центр».
3. Отделу материально-технического обеспечения в 3-дневный срок обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте ГКУ АО «Финансово-правовой центр».

Директор



М.Б. Мамаева

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГКУ АО «Финансово-
правовой центр»
от 21.09.2022 № 2509

Положение о порядке реализации мер, предусмотренных
статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008
№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1. Общие положения

Настоящим Положением о порядке реализации мер, предусмотренных статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Положение) определяется порядок разработки мер по предупреждению коррупции в ГКУ АО «Финансово-правовой центр» (далее - учреждение).

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» на все организации возложена обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Кругом лиц, попадающих под действие Положения, являются работники ГКУ АО «Финансово-правовой центр».

2. Основные принципы противодействия коррупции

При создании системы мер противодействия коррупции учреждению рекомендуется основываться на следующих принципах:

2.1. Принцип соответствия антикоррупционной политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам права.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, международным договорам, заключенным Российской Федерацией, законодательству Российской Федерации, законодательству Астраханской области и нормативным правовым актам министерства культуры и туризма Астраханской области, а также иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

2.2. Принцип личного примера руководства.

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

2.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников учреждения о положениях законодательства противодействия коррупции и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур

(работники учреждения должны быть ознакомлены под роспись со всеми нормативными актами по противодействию коррупции).

2.4. Принцип соразмерности антикоррупционных мероприятий риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, его руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

2.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

В учреждении применяются такие антикоррупционные мероприятия, которые обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

2.6. Принцип ответственности и неотвратимости взыскания.

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 руководителя учреждения за реализацию антикоррупционной политики.

2.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Учреждением регулярно осуществляется мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

3. Мероприятия по предупреждению коррупционных проявлений в учреждении

В учреждении должны быть приняты следующие меры по предупреждению коррупции в виде перечня мер по предупреждению коррупции в учреждении:

3.1. В учреждении определить структурное подразделение или должностное лицо (должностные лица), ответственное за противодействие коррупции, с подчинением непосредственно руководству учреждения. В должностную инструкцию ответственных лиц внести функции по антикоррупционной работе. Обеспечить обучение ответственного должностного лица (должностных лиц) по антикоррупционной тематике.

Целесообразно установить специальные обязанности, возникающие в связи с предупреждением коррупции, для следующих категорий лиц, работающих в учреждении:

- для руководства учреждения;
- для работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- для лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Должности в учреждении, которые связаны с высоким коррупционным риском, определяются с учетом высокой степени свободы принятия решений, вызванной спецификой служебной (трудовой) деятельности, интенсивности контактов с гражданами и организациями.

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

- необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков при принятии решений, связанных с реализацией прав граждан или юридических лиц, решение вопроса во внеочередном порядке в отношении отдельного физического или юридического лица при наличии значительного числа очередных обращений;

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

- представление не предусмотренных законом преимуществ для поступления на работу в учреждение;

- оказание предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении публичных услуг, а также содействие в осуществлении предпринимательской деятельности;

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

- требование от физических и юридических лиц информации, представление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

А также ставшие известными сведения о:

- искажении, сокрытии или представлении заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом служебной (трудовой) деятельности;

- попытках несанкционированного доступа к информационным ресурсам;

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

- бездействию в случаях, требующих принятия решений в соответствии со служебными (трудовыми) обязанностями;

- 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 очевидными (даже не для специалиста) нарушениями действующего законодательства и т.д.

Закрепление в трудовом договоре или в должностной инструкции специальных обязанностей дает право работодателю применить к работнику меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Организация сотрудничества учреждения с правоохранительными органами.

Сотрудничество с правоохранительными органами может осуществляться в различных формах, например:

- в форме оказания содействия представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения;

- в форме оказания содействия представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Учреждение может принять на себя следующие обязательства:

- обязательство сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно;

- обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3.3. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения.

Большинство учреждений являются субъектами оказания услуг. Поскольку качество оказания услуг напрямую зависит от добросовестного исполнения работниками учреждений своих должностных обязанностей, в перечень мер по предупреждению коррупции целесообразно включить:

- меры по безусловному исполнению работниками действующих административных регламентов, регулирующих отношения, возникающие в связи с предоставлением услуг;

- меры по безусловному исполнению работниками должностных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными актами, регуливающими трудовые отношения в конкретном учреждении.

3.4. Издание в учреждении локальных правовых актов, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками. Также целесообразно включить данные требования в трудовые договоры и должностные инструкции в качестве обязанности работников.

а) Рекомендуется разработать и принять кодекс этики и служебного поведения работников учреждения. В кодекс следует включить положения, устанавливающие общие принципы профессиональной этики и основные правила поведения, которыми должны руководствоваться работники при исполнении своих трудовых обязанностей. Ознакомить с положениями Кодекса всех работников учреждения.

б) Положение об информировании работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений.

В локальном правовом акте в обязательном порядке предусмотреть:

- обязательность незамедлительного уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных нарушений;

- форму журнала регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных нарушений;

- порядок проверки сведений, содержащихся в уведомлении о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных нарушений.

в) В антикоррупционную политику учреждения рекомендуется включить перечень конкретных мероприятий, которые учреждение планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Набор таких мероприятий зависит от конкретных потребностей и возможностей учреждения, однако основные направления, заложенные в Законе № 273-ФЗ, целесообразно сохранить. Перечень

таких мероприятий может быть представлен в виде Плана противодействия коррупции учреждения, утвержденного отдельным локальным нормативным актом.

г) Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

В положение о конфликте интересов включаются следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- круг лиц, на которых оно распространяет свое действие;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- порядок выявления конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения;
- обязанность работников по уведомлению о возникновении или о возможном возникновении конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Информация о возможности возникновения конфликта интересов рассматривается коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде:

- ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольного отказа работника учреждения или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;
- временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнения работника по собственной инициативе;
- увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- иные способы разрешения конфликта интересов.

3.5. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций и учреждений осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций или учреждений, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также

обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита учреждения может способствовать предупреждению коррупции. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности 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.

Перечень мер по предупреждению коррупции должен быть утвержден локальным нормативным актом учреждения и доведен до сведения всех работников учреждения под роспись. Также следует обеспечить возможность доступа работников к тексту перечня, например, разместив его на сайте учреждения.

Учреждение может не только реализовывать меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, но и принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах. В качестве совместных действий антикоррупционной направленности рекомендуется участие в следующих мероприятиях:

- использование в совместных договорах стандартных антикоррупционных оговорок;
- участие в формировании Реестра надежных партнеров;
- публичный отказ от совместной бизнес-деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;
- организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.