

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 07.05.2015 г. № 178-од

АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными возможностями»
(в редакции приказа от 16.03.2018г. № 166-од)

г. Пыть-Ях
2018

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционного стандарта

Антикоррупционный стандарт бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

Антикоррупционный стандарт разработан на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», постановления Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 11.03.2011 № 37-п «Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Устава Учреждения и других нормативных правовых документов.

2. Используемые понятия и определения

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником Учреждения 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.

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:

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.

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.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником Учреждения.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения работником Учреждения 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. Область применения и круг лиц, попадающих под действие стандарта

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

Стандарт распространяется и на лица, выполняющие для Учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

4. Определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционного стандарта

Общее руководство деятельностью Учреждения, направленной на противодействие коррупции, осуществляет директор. Ответственными за противодействие коррупции исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов являются заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями, специалист по кадрам, юрисконсульт, а также лица, осуществляющие внутренний контроль и аудит (далее – Ответственные работники).

Задачи, функции и полномочия Ответственных работников в сфере противодействия коррупции определены их должностными инструкциями.

Эти обязанности включают в частности:

- ✓ разработку локальных нормативных актов Учреждения, 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 Учреждения или иными лицами;
- ✓ рассмотрение конфликта 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 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;

- ✓ проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов.

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

Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников 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 директора Учреждения либо заместителя директора о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- ✓ незамедлительно информировать непосредственного руководителя о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

- ✓ сообщать непосредственному руководителю о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях раскрытия и урегулирования конфликта интересов на работников Учреждения накладываются следующие обязанности:

- 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 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.

Поступившая от сотрудника информация о наличии или возможном конфликте интересов тщательно проверяется Ответственными лицами с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы делается вывод, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования либо конфликт интересов имеет место.

В случае наличия конфликта интересов используются 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 по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации 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 действительной 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.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

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

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные данным стандартом.

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.

Ежегодно в Учреждении разрабатывается и утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий. По итогам работы за прошедший календарный год оформляется отчет по исполнению мероприятий плана.