



«КОМИ РЕСПУБЛИКАСА  
ЮРАЛЫСЬ ДОРӦ  
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ШЫӦДЧАНІН»  
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАЗЕННОЙ  
УЧРЕЖДЕНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РЕСПУБЛИКИ КОМИ  
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ  
ОБЩЕСТВЕННАЯ ПРИЕМНАЯ  
ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КОМИ»

## ПРИКАЗ

№ 01-02/183

20 ноября 2014г.

г. Сыктывкар

### **Об утверждении Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в ГКУ РК «РОП Главы РК»**

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.12.2014г. Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в ГКУ РК «РОП Главы РК».
2. Заведующему отделом организационно-правовой работы Родионовой Н.М. ознакомить всех сотрудников учреждения.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. директора

И.М.Корепанова

С приказом ознакомлены: \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ГКУ РК «РОП Главы РК»

\_\_\_\_\_ И.М. Корепанова

Приказ № 01-02/183 от 20.11.2014 года

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в ГКУ РК «РОП Главы РК»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в Государственном казенном учреждении Республики Коми «Республиканская общественная приемная Главы Республики Коми» (Антикоррупционная политика) (далее Положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

- законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;

- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;

- Уставом РОП.

1.2. Термины и определения, используемые в Положении.

*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.

*Контрагент* – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

*Взятка* – получение должностным лицом 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 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 общественной приемной влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которой он является.

*Личная заинтересованность работника* – заинтересованность работника общественной приемной, 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.

*Республиканская Общественная приемная – РОП.*

## **2. Цели и задачи Положения**

2.1. Настоящее Положение разработано с целью обеспечения работы по профилактике и противодействию коррупции в РОП.

2.2. Задачами Положения являются:

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

### **3. Нормативно-правовое обеспечение мер по предупреждению коррупции в РОП**

3.1. Основопологающим 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).

3.1.2. Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ установлена обязанность организаций всех организационно-правовых форм - разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

#### **3.2. Ответственность юридических лиц**

##### **3.2.1. Общие нормы**

3.2.1.1. Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.1.2. Применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

##### **3.2.2. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица**

3.2.2.1. Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

### 3.3. Ответственность физических лиц:

3.3.1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.2. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

3.3.3. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем учреждения (филиала), его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

— однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителем своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

#### **4.Основные принципы противодействия коррупции в РОП**

4.1.Система мер противодействия коррупции в РОП основывается на следующих ключевых принципах:

4.1.1.Принцип соответствия политики РОП действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к РОП.

4.1.2.Принцип личного примера руководства.

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

4.1.3.Принцип вовлеченности работников.

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

4.1.4.Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

4.1.5.Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в РОП таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

4.1.6.Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников РОП 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 руководства РОП за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

#### 4.1.7. Принцип открытости деятельности.

Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, граждан, а также общественности о принятых в РОП антикоррупционных стандартах осуществления деятельности.

#### 4.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

### **5. Антикоррупционная политика РОП**

5.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики:

5.1.1. Антикоррупционная политика РОП представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

5.1.2. Сведения о реализуемой в учреждении антикоррупционной политике закрепляются в данном Положении, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками РОП.

5.2. Информирование работников о принятой в РОП антикоррупционной политике.

5.2.1. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников РОП под роспись.

5.2.2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики.

5.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер:



5.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности РОП. Для реализации указанной политики в РОП разрабатываются соответствующие меры, в том числе и представленные в данном Положении.

5.4. Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр:

5.4.1. В РОП осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

5.4.2. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

5.4.3. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции и т.д.

5.5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие:

5.5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.5.2. Антикоррупционная политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых учреждением с контрагентами.

5.6. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции:

5.6.1. Обязанности работников общественной приемной в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются:

- настоящим Положением;

- и при необходимости иными локальными нормативными актами, принимаемыми в РОП.

5.6.2. Общими обязанностями работников РОП в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени РОП;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени РОП;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство РОП о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство РОП о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- сообщать непосредственному руководителю или ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5.6.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в общественной приемной:

- руководства РОП;
- лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики;
- заведующих филиалами;
- работников финансово-хозяйственной службы, чья деятельность связана с коррупционными рисками;

5.6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (включая локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по противодействию и предупреждению коррупции).

5.6.5. 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.

5.7. Установление перечня проводимых учреждением антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

В антикоррупционную политику РОП включается перечень конкретных мероприятий, которые реализуются и планируются к реализации в целях предупреждения и противодействия коррупции.

## **6. Антикоррупционные мероприятия и порядок их применения**

6.1. В РОП реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

6.1.1. В части нормативного обеспечения, закрепления стандартов поведения и декларации намерений:

- разработка и принятие Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции - антикоррупционная политика в учреждении;
- разработка при необходимости иных локальных нормативных актов.

6.1.2. В части разработки и введения специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их или других работников к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;

- разработка и введение иных необходимых процедур.

6.1.3. В части обучения и информирования работников:

- 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.

6.1.4. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита РОП требованиям антикоррупционной политики учреждения:

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работников требований локальных нормативных актов;

- 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.

6.1.5. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и результатах в сфере противодействия коррупции.

6.2. Учреждение утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий в качестве составной части настоящего Положения.

## **7. Определение должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в РОП**

7.1. Лицом, ответственным за противодействие коррупции в РОП (далее Ответственное лицо) является заместитель директора РОП и заведующие филиалов РОП.

7.2. Деятельность Ответственного лица включает:

- разработку и представление на утверждение директору РОП проектов локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками РОП;
- организацию проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации или физического лица, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- организацию приёма сведений о конфликте интересов;
- организацию 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 РОП 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 отчётных материалов директору РОП.

## **8. Оценка коррупционных рисков в РОП**

8.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и деловых операций в деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

8.2. В РОП выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

8.2.1. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство общественной приемной (директор и заместитель);
- главный бухгалтер, бухгалтер;
- специалист по госзакупкам;
- заведующие филиалами.

8.3. В целях минимизации коррупционных рисков в РОП реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности РОП по осуществлению его основных функций, установленных законодательством;
- обеспечение информационной открытости деятельности РОП в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- а также иные механизмы.

## **9. Выявление и урегулирование конфликта интересов**

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

9.2. Деятельность РОП по выявлению и предотвращению конфликта интересов в учреждении регулируется настоящим Положением.

### 9.3. Основные принципы управления конфликтом интересов в РОП:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для 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.

### 9.4. Общие обязанности работников РОП в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учёта 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.

### 9.5. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником РОП:

- 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 осуществляется в письменном виде.

9.6. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.7. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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;
- 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.

## **10. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов**

10.1. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников в РОП:

10.1.1. Работник РОП в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная



заинтересованность.

10.1.2.Работник РОП участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

10.1.3.Работник РОП или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с РОП, намеревающейся установить такие отношения. 10.1.4.Работник РОП принимает решение о закупке РОП товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

10.1.5.Работник РОП принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

10.1.6.Работник РОП или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с РОП или намеревается установить такие.

10.1.7.Работник РОП или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника РОП, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

10.1.8.Работник РОП уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

10.1.9.Работник РОП использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность

работника.

## **11. Стандарты поведения работников РОП**

11.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру РОП.

11.2. Настоящее положение устанавливает ряд общих правил и стандартов поведения работников РОП, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и учреждения в целом и принятые в данном профессиональном сообществе. К таковым относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

## **12. Внутренний контроль и аудит**

12.1 Внутренний контроль хозяйственных операций в РОП осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

12.2. В РОП при проведении внутреннего контроля и аудита осуществляется контроль обеспечения соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

12.3. 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.

12.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом принимается во внимание наличие обстоятельств – индикаторов неправомερных действий, в том числе:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для учреждения или плату для данного вида услуг;
- закупки по ценам, значительно отличающимся от рыночных.

### **13. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции**

13.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности РОП декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

13.2. РОП не принимает каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

13.3. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в различных формах, в том числе:

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

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

13.4. Руководство РОП и его сотрудники:

- оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции;

- предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

13.5. Руководство РОП и его сотрудники не допускают вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных, судебных или правоохранительных органов.