

ПОЛОЖЕНИЕ
об Антиторрупционной политике
Муниципального казенного учреждения городского округа
«Город «Южно-Сахалинск» «Управление капитального строительства»

1. Общие положения

1.1. Антиторрупционная политика (далее по тексту — Политика) Муниципального казенного учреждения городского округа «Город «Южно-Сахалинск» «Управление капитального строительства» (далее по тексту — Учреждение) является основным документом, определяющим ключевые принципы и требования в Учреждении, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антиторрупционного законодательства работниками Учреждения.

1.2. Политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013.

1.3. Политика сформулирована с учетом того обстоятельства, что в Российской Федерации «коррупцией», «коррупционными действиями» «коррупционной деятельностью», как правило, считается дача или получение взяток, посредничество в даче или получении взяток, злоупотреблении служебным положением или полномочиями, коммерческий подкуп, платежи для упрощения формальности, незаконное использование должностными лицами своего положения для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг, каких-либо прав для себя или иных лиц.

2. Основные термины и определения

2.1. **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, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.2. **Противодействие коррупции** — деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ,

органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2.3. Организация — юридическое лицо независимо от форм собственности, организационно-правовой формы и отраслей принадлежности.

2.4. Контрагент — любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.8. Личная заинтересованность работника — возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или

каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми непосредственное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Цели политики

3.1. Минимизировать риск вовлечения работников Учреждения независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность.

3.2. Обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства РФ, которые могут применяться к работникам Учреждения.

3.3. Установить обязанность сотрудников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции.

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

4.1. Действие настоящей политики распространяется на всех работников Учреждения, находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых ими функций. Положение может распространяться и на других физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также могут быть закреплены в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

5. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

5.1. Начальник Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

5.2. Ответственным лицом за реализацию Политики является специалист по кадрам Учреждения, назначенный приказом начальника Учреждения, который в рамках организации антикоррупционной деятельности осуществляет:

- 5.2.1. организацию проведения оценки коррупционных рисков;
- 5.5.2. организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- 5.2.3. проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения.
- 5.3. Для рассмотрения 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, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении создается Комиссия Учреждения по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию интересов.

6. Основные принципы противодействия коррупции

- 6.1. Ключевые принципы Противодействия коррупции в Учреждении.
 - 6.1.1. Принцип соответствия антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.
 - 6.1.2. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.
 - 6.1.3. Принцип верховенства закона над текущими интересами Учреждения при осуществлении Учреждением финансово-хозяйственной деятельности.
- 6.2. Неприятие коррупции (принцип «нулевой толерантности»)
 - 6.2.1. Учреждение при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа «нулевой толерантности», то есть неприятия коррупции в любых её формах и проявлениях, в том числе при взаимодействии со своими контрагентами, а равно государственными и муниципальными служащими, представителями международных организаций.
 - 6.2.2. Все сотрудники Учреждения должны воздерживаться от участия в каких либо коррупционных действиях даже в случае вымогательства и (или) при наличии на них давления и угроз со стороны. Для избежания или снижения негативных последствий подобных ситуаций, сотрудники обязаны проинформировать о них непосредственного руководителя и лицо, ответственное за реализацию Политики.
 - 6.2.3. Учреждение безусловно запрещает всем работникам, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц (действующих от имени или в интересах Учреждения) обещать, предлагать, давать,

вымогать, просить, давать согласие получить или получать взятки в любой форме, в том числе в форме денежных средств, иных ценностей, имущества, имущественных прав или иной материальной и (или) нематериальной выгоды в пользу или от каких либо лиц, для оказания влияния на их действия или бездействия или решения с целью получения любых неправомερных преимуществ или с иной неправомерной целью.

6.2.4. Запрещается участвовать в любой деятельности, совершать любые действия которые могут быть квалифицированы как коррупция.

6.3. Принцип личного примера руководства.

Руководители структурных подразделений Учреждения должны на практике демонстрировать личный пример этического поведения и соблюдения требований антикоррупционного законодательства, с целью формирования непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупционной деятельности.

6.4. Принцип вовлеченности работников.

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

6.5. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность.

6.6. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6.7. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей.

6.8. Принцип открытости хозяйственной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах хозяйственной деятельности, с целью минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

7. Меры предупреждения коррупции

Предупреждение коррупции в Учреждении осуществляется путем:

7.1. Проведения в Учреждении единой Политики в области противодействия коррупции, направленной на формирование нетерпимости к коррупционному поведению, в том числе:

7.1.1. Утверждение и применение настоящего Положения;

7.1.2. Ознакомление с настоящим Положением работников Учреждения, возложения на них обязанности по безусловному соблюдению норм Положения;

7.1.3. Обучение и информирование работников Учреждения;

7.1.4. Предъявление соответствующих требований к должностным лицам Учреждения и кандидатам на руководящие должности Учреждения;

7.1.5. Проверка на предмет соблюдения в Учреждении антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

7.1.6. Внедрение в практику кадровой работы Учреждения правила, в соответствии с которым безусловное и эффективное соблюдение работником норм настоящего Положения и иных требований применимого законодательства по вопросам противодействия коррупции должно в обязательном порядке учитываться:

- при определении результата испытания работника в случае заключения трудового договора с работником с условием об испытании.

- при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении.

8. Основные направления противодействия коррупции

Основными направлениями деятельности Учреждения по противодействию коррупции являются:

8.1. Проведение единой политики Учреждения в области противодействия коррупции.

8.2. Взаимодействие Учреждения по вопросам противодействия коррупции с государственными органами, организациями, а также с гражданами.

8.3. Проведение антикоррупционных экспертиз внутренних документов Учреждения и условий заключаемых сделок с участием Учреждения.

8.4. Обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения.

8.5. Принятие мер, направленных на привлечение работников Учреждения к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в Учреждении негативного отношения к коррупционному поведению.

8.6. Публичность и открытость деятельности органов местного самоуправления является одним из основных принципов противодействия коррупции, для обеспечения которого в Учреждении осуществляются следующие мероприятия:

- размещение и актуализация информации на информационных стендах о деятельности Учреждения по исполнению антикоррупционного законодательства;

- размещение и актуализация информации на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска в разделе Учреждения на соответствующей вкладке.

9. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

9.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) 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 которой он является.

9.2. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо за реализацию Политики в Учреждении.

9.3. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов для принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется Комиссией Учреждения по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию интересов.

9.4. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

9.4.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

9.4.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

9.4.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

9.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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 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;
- 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.

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.

9.6. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 9.6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 9.6.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 9.6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 9.6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Обязанности работников по предупреждению и противодействию коррупции

- 10.1. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации.
- 10.2. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- 10.3. Незамедлительно информировать начальника Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

10.4. Незамедлительно информировать начальника Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками.

10.5. Незамедлительно информировать начальника Учреждения и лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

10.6. Начальникам отделов Учреждения при выявлении фактов использования поддельных документов незамедлительно информировать об этом начальника Учреждения и лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении.

11. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

11.1. Все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

11.2. В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" 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.

12. Порядок пересмотра и внесения изменений

12.1. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящее Положение вносятся изменения и дополнения.

12.2. Пересмотр принятой Политики может проводиться при внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции.