

Утверждено

приказом МКУ «УМГХ»

от 13.12.2019 № 89

**Положение об Антикоррупционной политике муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства»**

**1. Общие положения.**

1.1. Антикоррупционная политика муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства» (далее - Политика) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства» (далее - МКУ «УМГХ», Учреждение).

1.2. Положение об Антикоррупционной политике муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормами Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава МКУ «УМГХ» и других локальных актов Учреждения.

**2. Цели и задачи внедрения Политики.**

2.1. Цель Политики - разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения, формирование антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников Учреждения к коррупционным правонарушениям.

2.2. Задачами Политики являются:

2.2.1. Формирование у работников Учреждения неприятия коррупции в любых ее формах и проявлениях;

2.2.2. Минимизация рисков вовлечения Учреждения, начальника и работников Учреждения, независимо от замещаемой должности, в коррупционную деятельность;

2.2.3. Принятие внутренних регулятивных документов (локальных нормативных актов) Учреждения в сфере противодействия коррупции;

2.2.4. Осуществление комплекса правовых, организационных, разъяснительных и иных мер по соблюдению работниками Учреждения установленных в целях противодействия коррупции ограничений и запретов,

требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, по исполнению ими обязанностей, в том числе в целях:

-ормирования у работников Учреждения негативного отношения к получению подарков в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

-недопущения работниками Учреждения поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки;

2.2.5. Контроль за соблюдением работниками Учреждения требований к служебному поведению;

2.2.6. Повышение эффективности принимаемых в Учреждении антикоррупционных мер.

### **3. Используемые в Политике понятия определения.**

3.1. Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями либо иное незаконное использование работником Учреждения своего должностного положения вопреки законным интересам Учреждения 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 (п. 1 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ - «О противодействии коррупции»).

3.2. Противодействие коррупции - деятельность Учреждения и его работников в пределах их полномочий ):

3.2.1. По предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

3.2.2. По выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

3.2.3. По минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

3.3. Получение взятки - получение должностным лицом Учреждения 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.

3.4. Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в Учреждении, 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.

3.5. 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 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.

3.6. Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных (трудовых) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

#### **4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения.**

4.1. Принципами Политики Учреждения являются:

4.1.1. Принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении повседневной деятельности, в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, своими работниками и иными лицами;

4.1.2. Принцип личного примера руководства. Руководитель и работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением;

4.1.3. Приоритет мер предупреждения коррупции и нравственных начал борьбы с коррупцией;

4.1.4. Недопустимость установления привилегий и иммунитетов, ограничивающих ответственность или усложняющих порядок привлечения к ответственности определенной группы работников Учреждения, совершивших коррупционные проявления;

4.1.5. Недопустимость ограничения доступа к информации о фактах

коррупции и антикоррупционным мероприятиям, реализуемым Учреждением;

4.1.6. Мониторинг и контроль. Учреждение осуществляет мониторинг коррупционных рисков, в том числе причин и условий коррупции, в деятельности по осуществлению закупок для нужд Учреждения и устранения выявленных коррупционных рисков;

4.1.7. Информирование и обучение. Учреждение размещает настоящее Положение в свободном доступе в информационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, и содействует повышению общего уровня антикоррупционной культуры работников путем информирования и обучения.

## **5. Область применения Положения и круг лиц, попадающих под ее действие.**

5.1. Настоящее Положение распространяется на руководителя Учреждения и работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.2. Нормы настоящего Положения могут распространяться на иных физических и юридических лиц, с которыми Учреждение ступает в договорные отношения.

## **6. Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении, и их обязанности, связанные с предупреждением и противодействием коррупции.**

6.1. Эффективное управление антикоррупционной деятельностью Учреждения достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

6.1.1. Руководитель Учреждения:

- утверждает настоящее Положение;
- рассматривает и утверждает изменения и дополнения к Положению;
- определяет должностное лицо из числа работников Учреждения, на которое возлагается ответственность за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

- контролирует общие результаты внедрения и применения Положения;

6.1.2. Должностное лицо, на которое возложена ответственность за профилактику коррупционных и иных правонарушений:

- разрабатывает и представляет на утверждение руководителю Учреждения проекты локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками Учреждения, и уведомлений о конфликте интересов работников Учреждения;
- осуществляет оценку коррупционных рисков;
- проводит анализ оценки эффективности применения мер по противодействию коррупции в Учреждении и подготавливает соответствующие отчетные материалы руководителю Учреждения;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждении;
- отвечает за организацию мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики;
- организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

## **7. Обязанности работников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции.**

7.1. Работники Учреждения обязаны:

7.1.1. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

7.1.2. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

7.1.3. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

7.1.4. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

7.1.5. Сообщить непосредственному руководителю, лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7.2. Работники должны не ограничиваться обязанностями и предписаниями настоящего Положения, а предпринимать иные рекомендованные и необходимые меры для ведения системной, полномасштабной и всесторонней работы по комплексному противодействию любым возможным коррупционным проявлениям в Учреждении.

## **8. Перечень реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий.**

8.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

8.1.1. Разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников организации;

8.1.2. Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов.

8.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

8.2.1. Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

8.2.2. Ведение 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;

8.2.3. Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

8.2.4. Проведение оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

8.3. Обучение и информирование работников:

8.3.1. Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации;

8.3.2. Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

8.3.3. Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур;

8.4. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов:

8.4.1. Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

8.4.2. Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

8.4.3. Проведение анализа оценки эффективности применения мер по противодействию коррупции в Учреждении и подготовка соответствующих отчетных материалов руководителю Учреждения.

## **9. Оценка коррупционных рисков.**

9.1. Целью оценки коррупционных рисков в деятельности Учреждения является определение конкретных работ, услуг и форм деятельности, при которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и получения выгоды Учреждением.

9.2. Оценка коррупционных рисков Учреждения осуществляется ежегодно в соответствии с планом мероприятий по противодействию коррупции в МКУ «УМГХ».

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

10.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:

10.1.1. Обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;

10.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

10.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

10.1.4. Соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

10.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

10.2. В целях установления порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, в Учреждении утверждается Положение о конфликте интересов.

10.3 В целях обеспечение соблюдения работниками МКУ «УМГХ» требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов и требований к служебному поведению, а также обеспечение исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, в Учреждении утверждается Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства» и урегулированию конфликта интересов и Порядок поступления уведомления в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства» и

урегулированию конфликта интересов.

## **11. Внедрение стандартов поведения работников организации.**

11.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения среди работников в Учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом. Такие общие правила и принципы поведения закрепляются в Кодексе этики и служебного поведения работников Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения.

## **12. Консультирование и обучение работников организации.**

12.1. В МКУ «УМГХ» проводятся следующие виды обучения и информирования работников МКУ по вопросам профилактики и противодействию коррупции:

12.1.1. Обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

12.1.2. Обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

12.1.3. Периодическое обучение работников Учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

12.1.4. Дополнительное обучение в случае недостаточности знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

12.2. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

12.3. Обучение может проводиться по следующей тематике:

12.3.1. Юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

12.3.2. Ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения ;

12.3.3. Выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;

12.3.4. Поведение работников Учреждения в ситуациях коррупционного риска, в частности, в случаях обращения к ним в целях склонения к



совершению коррупционных правонарушений

12.3.5. Взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

### **13. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами.**

13.1. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям:

13.1.1. Установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции;

13.1.2. Внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке и т.п.);

13.1.3. Распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении;

13.1.4. Размещение на официальном сайте администрации города Южно - Сахалинска информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в Учреждении.

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

14.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах:

14.1.1. Учреждение сообщает в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам Учреждения) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Учреждению, может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в данном Учреждении;

14.1.2. Учреждение воздерживается от 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;

14.1.3. Оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

14.2. Руководству Учреждения и его сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

## **15. Ответственность работников МКУ «УМГХ» за несоблюдение требований Политики.**

15.1. Работники Учреждения должны соблюдать нормы действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в том числе Уголовного кодекса Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

15.2. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящего Положения.

15.3. Каждый работник Учреждения при заключении с ним трудового договора должен быть ознакомлен с настоящим Положением и локальными нормативными актами Учреждения, касающимися противодействия коррупции, и соблюдать принципы и требования указанных документов.

15.4. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

## **16. Порядок пересмотра Положения и внесение в нее изменений.**

16.1. В Положение вносятся изменения и дополнения в случаях, внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, в

законодательство о противодействии коррупции и в локальные нормативные акты Учреждения и т. д.

16.2. Конкретизация отдельных аспектов Положения может осуществляться путем разработки дополнений к Положению.

16.3. Утвержденное Положение доводится до сведения всех работников Учреждения, в том числе принимаемых на работу, и в обязательном порядке должна применяться в деятельности Учреждения.