

Перечень мер по предупреждению коррупции в ГОБУСОН «Мончегорский дом-интернат»

1. Цели и принципы учреждения работы по предупреждению коррупции

Настоящий перечень мер по предупреждению коррупции в ГОБУСОН «Мончегорский дом-интернат» (далее – перечень) разработан в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Целью реализации мер по предупреждению коррупции, включенных в перечень, является исполнение правил и процедур, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, формирование в коллективе ГОБУСОН «Мончегорский дом-интернат» (далее – Учреждение) нетерпимости к проявлениям коррупции.

Меры по предупреждению коррупции, включенные в перечень, основываются на следующих принципах:

- 1) Принцип соответствия антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.
- 2) Принцип личного примера руководства Учреждения.
- 3) Принцип вовлеченности работников в реализацию антикоррупционных процедур.
- 4) Принцип эффективности антикоррупционных процедур.
- 5) Принцип ответственности и неотвратимости наказания.
- 6) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

2. Меры по предупреждению коррупции

Меры по предупреждению коррупции утверждаются приказом руководителя Учреждения и включают в себя:

- 1) Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
- 2) Сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами.
- 3) Разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения.
- 4) Принятие кодекса этики и поведения работников Учреждения.
- 5) Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.
- 6) Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

2.1. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, назначается приказом руководителя Учреждения.

Полномочия ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

2.2. Сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами.

Сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами выражается в следующих формах оказания содействия представителям правоохранительных органов:

- при проведении инспекционных проверок деятельности учреждения;
- при проведении мероприятий по расследованию коррупционных преступлений.

Учреждение принимает на себя следующие обязательства:

- сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению стало известно.

2.3. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения.

В целях обеспечения добросовестной работы Учреждение в своей деятельности руководствуется стандартами и процедурами, установленными следующими нормативными правовыми актами и локальными правовыми актами:

- законодательством Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, законами Мурманской области, указами и распоряжениями Губернатора Мурманской области, постановлениями и распоряжениями Правительства Мурманской области, приказами Министерства труда и социального развития Мурманской области, приказами Учреждения;

- Уставом ГОБУСОН «Мончегорский дом-интернат»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка ГОБУСОН «Мончегорский дом-интернат»;

- Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГОБУСОН «Мончегорский дом-интернат»;

- Порядком уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников ГОБУСОН «Мончегорский дом-интернат» к совершению коррупционных правонарушений;

- Положением об антикоррупционной политике ГОБУСОН «Мончегорский дом-интернат»;

- должностными инструкциями, трудовыми договорами, иными локальными актами, регулирующими трудовые отношения в Учреждении.

Учреждение обеспечивает соблюдение всеми работниками установленных правил поведения и требует:

- безупречного исполнения работниками административных регламентов,

регулирующих отношения, возникающие в связи с предоставлением государственных услуг;

- безупречного исполнения работниками должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и (или) должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, регулирующими трудовые отношения в Учреждении.

2.4. Принятие кодекса этики и поведения работников Учреждения.

Работники Учреждения руководствуются Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.12.2013 № 792.

2.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Учреждение подтверждает, что урегулирование конфликта интересов относится к ключевым элементам предотвращения коррупционных правонарушений.

В основе организации работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении лежит обеспечение исполнения работниками Учреждения обязанностей по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в том числе обязанность в письменной форме уведомлять работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в соответствии с действующим Порядком уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений (далее – Порядок).

Применение мер по предотвращению конфликта интересов может осуществляться по инициативе работника путем:

– обращения работника в Комиссию по урегулированию конфликта интересов с ходатайством об установлении Комиссией фактов или признаков нарушения им требований об урегулировании конфликта интересов;

– изменения должностного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, отстранения от исполнения им должностных обязанностей, отказ от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

2.5.1. Меры, направленные на предотвращения конфликта интересов, связанного с выполнением должностных обязанностей в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Работник Учреждения должен уведомить в письменной форме работодателя о наличии личной заинтересованности в соответствии с действующим Порядком.

Работодатель вправе отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

2.5.2. Меры, направленные на предотвращения конфликта интересов, связанного с выполнением иной оплачиваемой работы.

Работник вправе выполнять иную оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора, если это не повлечет за собой конфликта

интересов.

В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом работодателя в письменной форме и отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы.

В случае, если работник на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является Учреждение и не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов, не отказывается от личной заинтересованности, работодатель вправе рассмотреть вопрос об его отстранении от занимаемой должности.

2.5.3. Меры, направленные на предотвращения конфликта интересов, связанного с получением подарков и оказанием услуг.

Работникам Учреждения, в связи с исполнением ими должностных обязанностей, запрещается получать подарки, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает 3 000 руб. в соответствии с пп. 2 п. 1 ст. 575 Гражданского кодекса Российской Федерации.

В случае, если работодателю стало известно о получении сотрудником от физических лиц или организаций подарка, стоимость которого превышает 3 000 руб, в отношении сотрудника подлежат применению меры дисциплинарной ответственности, при этом учитываются: характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения сотрудником своих должностных обязанностей.

В случае, если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации Учреждения, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

2.5.4. Меры, направленные на предотвращения конфликта интересов, связанного с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной гражданской или муниципальной службы.

В случае трудоустройства в Учреждение работника, замещавшего должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, работник обязан в течение двух лет после увольнения сообщать работодателю сведения о последнем месте службы в соответствии со ст. 64.1 Трудового кодекса РФ, ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Работодатель обязан сообщить в десятидневный срок о заключении трудового договора работодателю государственного или муниципального служащего по последнему месту службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами РФ.

2.6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Учреждение ведет бухгалтерский учет и статистическую отчетность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами, в том числе:

- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Приказами Минфина России от 30.08.2024 № 121н «Об утверждении федерального стандарта бухгалтерского учета государственных финансов «Единый план счетов бухгалтерского учета государственных финансов», от 20.09.2024 № 133н «Об утверждении федерального стандарта бухгалтерского учета государственных финансов «План счетов бухгалтерского учета бюджетных и автономных учреждений»; от 30.03.2015 № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными академиями наук, государственными (муниципальными) учреждениями и Методических указаний по их применению»;
- Федеральными стандартами бухгалтерского учета для организаций государственного сектора, утвержденными приказами Минфина России от 31.12.2016 № 256н «Концептуальные основы бухгалтерского учета и отчетности организаций государственного сектора» (Стандарт «Концептуальные основы бухучета и отчетности»), № 257н «Основные средства» (Стандарт «Основные средства»), № 258н «Аренда» (Стандарт «Аренда»), № 259н «Обесценение активов» (Стандарт «Обесценение активов»), № 260н «Представление бухгалтерской (финансовой) отчетности» (Стандарт «Представление отчетности»); иными нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы бухгалтерского учета.

В Учреждении на регулярной основе проводится внутренний и внешний аудит финансово-хозяйственной деятельности, осуществляется контроль за полнотой и правильностью отражения данных в бухгалтерском учете.

3. Заключительные положения

3.1. Перечень мер по предупреждению коррупции в Учреждении пересматривается в случае изменения законодательства Российской Федерации.

Конкретизация отдельных мер по предупреждению коррупции может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к настоящему перечню.

Работники Учреждения независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за соблюдение и реализацию мер по предупреждению коррупции, предусмотренных настоящим перечнем.