

ПРИНЯТО
на заседании
Совета РЦМО
Протокол
от «28» декабря 2021 г. № 23

УТВЕРЖДЕНО
приказом РЦМО
«10» января 2022 г. №03-од



Гудкова

АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ для работников

Государственного бюджетного учреждения дополнительного
профессионального образования Самарской области
«Региональный центр мониторинга в образовании»

1. Общие положения

1.1. Антикоруptionный стандарт для работников РЦМО (далее по тексту – Антикоруptionный стандарт) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях реализации требований, установленных Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 года, Методическими рекомендациями по проведению антикоруptionного мониторинга на территории Самарской области от 21.03.2017 года.

1.2. Антикоруptionный стандарт устанавливает единую систему взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности РЦМО.

2. Используемые понятия и определения

2.1. Понятия, используемые в Антикоруptionном стандарте:

«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;

«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;

«предупреждение коррупции» – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение 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, 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» – незаконная 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 организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника организации и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации работником;

«личная заинтересованность работника» – заинтересованность работника организации, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Область применения и круг лиц, попадающих под действие Антикоррупционного стандарта

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

3.2. Действие Антикоррупционного стандарта также распространяется и на других лиц, в том числе физических и (или) юридических лиц, с которыми РЦМО вступает в договорные отношения.

4. Ключевые принципы Антикоррупционного стандарта

При соблюдении Антикоррупционного стандарта необходимо основываться на следующих ключевых принципах:

4.1. Принцип соответствия деятельности РЦМО действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых

антикоррупционных мероприятий РЦМО Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам.

4.2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства РЦМО в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

4.3. Принцип вовлеченности работников РЦМО. Информированность работников о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения РЦМО, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности организации коррупционных рисков.

4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в РЦМО антикоррупционных мероприятий.

4.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников РЦМО 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 организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

4.7. Принцип открытости и гласности. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в РЦМО антикоррупционных стандартах, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте РЦМО.

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

5. Определение должностных лиц РЦМО, ответственных за реализацию

Антикоррупционного стандарта

5.1. Общее руководство деятельностью РЦМО, направленной на противодействие коррупции осуществляет директор, а также ответственный работник, назначенный локальным актом РЦМО (далее – Ответственный работник).

5.2. Задачи, функции и полномочия Ответственного работника в сфере противодействия коррупции определены локальными актами организации.

5.3. Эти обязанности включают:

разработку локальных нормативных актов РЦМО, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками РЦМО;

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 организации или иными лицами;

выявление 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 РЦМО 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.

6. Определение и закрепление обязанностей работников РЦМО, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Обязанности работников РЦМО в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников и

закljučаются в следующем:

воздержаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени РЦМО;

воздержаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени РЦМО;

незамедлительно информировать директора РЦМО о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений; о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;

сообщать директору РЦМО о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

6.2. В целях раскрытия и урегулирования конфликта интересов на работников РЦМО накладываются следующие обязанности:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами РЦМО - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуации и обстоятельства, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.3. В случае наличия конфликта интересов в РЦМО 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 находиться 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 РЦМО;

увольнение работника по инициативе работника.

6.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывающего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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 РЦМО.

6.5. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

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

6.7. Исходя из положений статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации 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, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

6.8. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии РЦМО с контрагентами

7.1. В антикоррупционной работе, осуществляемой РЦМО при взаимодействии с контрагентами, выделяются два направления:

7.1.1. Установление и сохранение деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку

высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В этом случае РЦМО проверяет контрагентов в целях снижения риска вовлечения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. Такая проверка представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п..

7.1.2. Распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в организации. Определенные положения о соблюдении Антикоррупционного стандарта включаются в договоры, заключаемые РЦМО с контрагентами.