*Информацию подготовила*

*Киргет Оксана Игоревна, начальник службы кадрового обеспечения юридических лиц управления кадровой политики администрации Кондинского района*

**Об оценке деятельности реализации**

**антикоррупционного законодательства**

**в муниципальных учреждениях**

Ежегодно Управлением кадровой политики администрации Кондинского района и Депгосслужбы Югры проводится оценка деятельности реализации антикоррупционного законодательства в учреждениях (далее-организации) муниципальных образований и автономного округа.

Оценка осуществляется на основании распоряжения администрации Кондинского района в соответствии с утвержденными на региональном и муниципальном уровнях Планами противодействия коррупции.

Проведение оценки осуществляется как посредством выезда в организацию рабочей группы, так и путем письменного мониторинга деятельности в сфере профилактики и противодействия коррупции.

В силу требований ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - ФЗ «О противодействии коррупции») организации обязаны принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе урегулированию конфликтов интересов.

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

Антикоррупционную политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

Основные локальные правовые акты, которые должны быть утверждены в организации:

- Основные направления антикоррупционной деятельности в учреждении (в соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 06.06.2016 № 867);

- Определение ответственных должностных лиц (включение обязанностей в должностные инструкции, ТД, Положения об отделе);

- Положение о конфликте интересов работников;

- Кодекс этики и служебного поведения;

- Положение информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений;

- Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

- Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, а также Положение о работе Комиссии;

- План мероприятий по реализации антикоррупционного законодательства, по профилактике коррупционных и иных правонарушений;

- График мероприятий по организации контроля за исполнением плановых мероприятий по реализации антикоррупционного законодательства, по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия** | **Информация**  **о ходе исполнения мероприятий, разъяснения** | **Рекомендации** |
|  |  |  |
| 1. **Определение в организации структурного подразделения или должностного лица, ответственного за противодействие коррупции**:  1) издание локального акта о назначении должностного лица, ответственного за профилактику и противодействие коррупции;  2) внесение соответствующей нормы в положение о структурном подразделении и (или) в трудовой договор, должностную инструкцию должностного лица, ответственного за профилактику и противодействие коррупции.  **2. Установление обязанностей работников организации по предупреждению и противодействию коррупции в должностных инструкциях, трудовых договорах.** | Организации рекомендуется определить структурное подразделение или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, исходя из собственных потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков.  **Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть четко определены.**  Например, они могут быть установлены:  - в антикоррупционной политике организации и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;  - в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;  - в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.  Рекомендуется обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации. При формировании структурного подразделения, ответственного за противодействие коррупции, необходимо уделить пристальное внимание определению штатной численности, достаточной для выполнения возложенных на данное подразделение функций, а также обеспечить его необходимыми техническими ресурсами.  В число обязанностей структурного подразделения или должностного лица, например, может включаться:  - разработка и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);  - проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;  - 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;  - организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте 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 организации 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 руководству организации.  **В том числе за:**  - разработку и утверждение проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);  - ознакомление работников организации с локальными нормативными актами организации;  - ведение журнала регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;  - проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;  - организацию проведения оценки коррупционных рисков;  - принятие и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах и от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;  - прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;  - организацию заполнения, рассмотрение деклараций конфликта интересов, а также проведение анализа деклараций;  - 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 организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;  - оказание содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.  В трудовом договоре руководителя должно быть положение о персональной ответственности за состояние антикоррупционной работы в организации. |  |
|  |  |  |
| **3. Внедрение в организации процедуры урегулированию конфликта интересов в соответствии с Типовым положением о конфликте интересов работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных  предприятий и хозяйственных обществ Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район, утвержденным постановлением администрации Кондинского района от 18 мая 2015 года № 554 «Об утверждении Типового положения о конфликте интересов работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных  предприятий и хозяйственных обществ Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район»:**  1) издание в организации локального акта, утверждающего Положение о конфликте интересов;  2) ознакомление сотрудников организации с утвержденным Положением о конфликте интересов.  3) определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;  4) утверждение в учреждении декларации о конфликте интересов;  5) организация заполнения декларации о конфликте интересов гражданином: при приеме на работу; при назначении на новую должность; в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации; по мере возникновения ситуации конфликта интересов.  6) проведение анализа деклараций о конфликте интересов.  7) создание комиссии по урегулированию конфликта интересов и утверждение Положения о ней. | Выявление конфликта интересов в деятельности организации и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник организации уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.  При внедрении в организациях мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время разные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.  Во-первых, соответствующие нормы содержатся в Федеральном [законе](consultantplus://offline/ref=0ED629303657C49E2E903DC4234AFB6A8FD10EE05D4DFA806EC6656CFEE8PFF) «О противодействии коррупции», а также в принятых в его развитие статьях [ТК](consultantplus://offline/ref=0ED629303657C49E2E903DC4234AFB6A8FD006E95F4DFA806EC6656CFEE8PFF) РФ. Во-вторых, требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов закреплены в ряде федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, направленных на регулирование отдельных видов деятельности. При этом и понимание конфликта интересов, и механизмы его регулирования в разных видах деятельности могут существенно различаться. В-третьих, нормативные правовые акты, определяющие правовое положение организаций отдельных организационно-правовых форм, хотя обычно и не содержат прямого упоминания конфликта интересов, но зачастую устанавливают чрезвычайно важные, с точки зрения его регулирования, правила совершения сделок с заинтересованностью.  Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=3234740C5A3ABC6211FB7F5CC781C645604DBD89DD25B2FFFE8776602Bc9QAF) «О противодействии коррупции» и Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=3234740C5A3ABC6211FB7F5CC781C645604CB580DF25B2FFFE8776602Bc9QAF) Российской Федерации устанавливает определение «конфликта интересов». Содержащееся в Федеральном [законе](consultantplus://offline/ref=3234740C5A3ABC6211FB7F5CC781C645604DBD89DD25B2FFFE8776602Bc9QAF) «О противодействии коррупции», изначально было ориентировано на государственную службу. В соответствии с [частью 1 статьи 10](consultantplus://offline/ref=3234740C5A3ABC6211FB7F5CC781C645604DBD89DD25B2FFFE8776602B9AC5D59A07B4CF12c7Q2F) данного Федерального закона ***под конфликтом интересов*** на государственной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.  При этом ***под личной заинтересованностью*** государственного служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.  Что касается работников организаций, то работники подведомственных организаций обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме работодателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. При этом в законодательстве не закреплено отдельное определение понятия «конфликт интересов», применимое к таким организациям.  Организации, не относящиеся к четырем типам, указанным в Федеральном законе, не обязаны при разработке соответствующих регулятивных мер основываться на определении «конфликта интересов», закрепленном в Федеральном [законе](consultantplus://offline/ref=A36F7F48A09F262F2CD44D7C38F1711DCF7EBDD31C1F0B99D3C72C0A71D7aFF) «О противодействии коррупции». Им, в первую очередь, следует руководствоваться нормативными правовыми актами, регулирующими сферу, в которой организация осуществляет свою деятельность.  С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) организации рекомендуется принять положение о конфликте интересов.  Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов рекомендуется обратить внимание на включение в него следующих аспектов:  - цели и задачи положения о конфликте интересов;  - используемые в положении понятия и определения;  - круг лиц, попадающих под действие положения;  - основные принципы управления конфликтом интересов в организации;  - порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;  - обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;  - определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;  - ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.  Действие положения следует распространить на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.  Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов  Организации следует установить процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердить ее локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников организации. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:  - 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;  - заполнение декларации о конфликте интересов.  Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.  Полезным может быть ежегодное заполнение рядом работников декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых должно распространяться требование заполнения декларации конфликта интересов, следует определять собственнику или руководителю организации.  Организация должна взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.  Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. ***Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация 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. ***Организация также может прийти к выводу***, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:  - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;  - добровольный отказ работника организации 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;  - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;  - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;  - увольнение работника из организации 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 и т.д.  Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.  Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д. |  |
|  |  |  |
| **4. Принятие в организации Кодекса этики и служебного поведения в соответствии с Типовым кодексом этики и служебного поведения руководителей, работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и хозяйственных обществ Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район», утвержденным постановлением администрации Кондинского района от 13 августа 2018 года № 1602 «Об утверждении Типового кодекса этики и служебного поведения руководителей, работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и хозяйственных обществ Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район»:**  1) издание локального акта, утверждающего Кодекса этики и служебного поведения сотрудников организации;  2) ознакомление сотрудников организации с утвержденным Кодексом этики и служебного поведения. | Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру организации. В этих целях организации рекомендуется разработать и принять кодекс этики и служебного поведения работников организации. При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. В кодекс следует включить положения, устанавливающие **ряд** **правил и стандартов поведения работников**, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.  Кодексы этики и служебного поведения могут значительно различаться между собой по степени жесткости устанавливаемой регламентации. С одной стороны, кодекс может закрепить только основные ценности и принципы, которые организация намерена культивировать в своей деятельности. С другой стороны, кодекс может устанавливать конкретные, обязательные для соблюдения правила поведения. Организации следует разработать кодекс этики и служебного поведения исходя из собственных потребностей, задач и специфики деятельности. Использование типовых решений является нежелательным. Вместе с тем при подготовке своего кодекса организация может использовать кодексы этики и служебного поведения, принятые в данном профессиональном сообществе.  Кодекс этики и служебного поведения может закреплять как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Примерами общих ценностей, принципов и правил поведения, которые могут быть закреплены в кодексе, являются:  - соблюдение высоких этических стандартов поведения;  - поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;  - следование лучшим практикам корпоративного управления;  - создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;  - следование принципу добросовестной конкуренции;  - следование принципу социальной ответственности;  - соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;  - соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений;  - и т.д.  Общие ценности, принципы и правила поведения могут быть раскрыты и детализированы для отдельных сфер (видов) деятельности. Например, в сфере кадровой политики может быть закреплен принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника или ***введен запрет на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу***. При этом в кодекс могут быть введены правила реализации определенных процедур, направленных на поддержание декларируемых стандартов, и определения используемой терминологии. Например, при закреплении принципа продвижения на вышестоящую должность только на основе деловых качеств работника может быть установлена процедура обращения работника с жалобой на нарушение этого принципа. ***При установлении запрета на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу может быть дано точное определение понятия «родственники»,*** то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета. Таким образом, кодекс этики и служебного поведения может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности организации. |  |
|  |  |  |
| **5. Внедрение в организации процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в соответствии с Типовым положением информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных  предприятиях и хозяйственных обществах Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район, утвержденным постановлением администрации Кондинского района от 18 мая 2015 года  № 553 «Об утверждении Типового положения информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных  предприятиях и хозяйственных обществах Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район»:**  1) издание локального акта, утверждающего Положение об информировании сотрудниками организации работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений;  2) ведение журнала регистрации и учета уведомлений о случаях склонения сотрудников организации к совершению коррупционных правонарушений (*пронумерован, прошнурован, скреплен подписями и печатью*);  3) назначение ответственного за принятие и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, ведение журнала регистрации и учета уведомлений о случаях склонения сотрудников;  4) ознакомление сотрудников организации с утвержденным Положением об информировании сотрудниками организации работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений. |  | **Рекомендация Оценки округа:**  Руководителям муниципальных учреждений, в целях повышения антикоррупционной грамотности работников учреждений провести дополнительные аппаратные учебы о необходимости соблюдения обязанности уведомлятьпредставителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. |
|  |  |  |
| **6. Внедрение в организации правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в соответствии с Типовыми правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях и хозяйственных обществах Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район, утвержденными постановлением администрации Кондинского района  от 18 мая 2015 года № 552 «Об утверждении Типовых правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях и хозяйственных обществах Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район»:**  1) издание в организации локального акта, утверждающего правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;  2) ознакомление сотрудников организации с утвержденными правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства. | **!** 09 июня 2020 года администрацией Кондинского района постановлением № 912 утверждено Положение о сообщении работниками организаций, в отношении которых муниципальное образование Кондинский район выступает единственным учредителем, о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, которым рекомендовано учреждениям:  ознакомить с постановлением работников;  определить уполномоченное структурное подразделение или должностное лицо, которое является ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в организации, ответственное за прием, регистрацию уведомлений о получении подарка работников организаций. |  |
|  |  |  |
| **7. Консультирование и обучение работников организации по вопросам профилактики и противодействию коррупции.**  **Обучение лиц, ответственных за профилактику и противодействие коррупции, на курсах повышения квалификации по соответствующей тематике.** | При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.  Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводится по следующей тематике:  - коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);  - юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;  - ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);  - выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);  - поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;  - взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).  При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых:  - лица, ответственные за противодействие коррупции в организации;  - руководящие работники;  - иные работники организации.  В том числе могут быть рекомендованы индивидуальное консультирование или проведение обучения совместно с другими организациями по договоренности.  В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:  - обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;  - обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;  - периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;  - дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.  Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц организации, ответственных за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке. | **Рекомендация Оценки района:**  2.2. Предусмотреть возможность организации обучения лиц, ответственных за профилактику и противодействие коррупции, на курсах повышения квалификации по соответствующей тематике. |
|  |  |  |
| **8. Размещение на сайте и стенде организации информации по антикоррупционной деятельности.** | На стенде и на официальном сайте должна быть размещена информация по вопросам противодействия коррупции (локальные акты, буклеты, брошюры, ответственные лица, контакты, телефоны горячей линии, План работы организации и График контроля выполнения плановых мероприятий). | **Рекомендация Оценки округа и района:**  Актуализировать информацию, размещенную на официальных сайтах учреждений, подведомственных исполнительным органам местного самоуправления в разделах, посвященных антикоррупционной деятельности. |
|  |  |  |
| **9. Ежегодное утверждение Планов мероприятий по вопросам профилактики и противодействию коррупции, а также организация контроля исполнения плановых мероприятий.** | В антикоррупционную политику организации рекомендуется включить перечень конкретных мероприятий, которые организация планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Набор таких мероприятий может варьироваться и зависит от конкретных потребностей и возможностей организации.  В качестве составной части или приложения к антикоррупционной политике организация может утвердить план реализации антикоррупционных мероприятий.  При составлении такого плана рекомендуется для каждого мероприятия указать сроки его проведения и ответственного исполнителя.  Мероприятия могут быть изменены, дополнены (мероприятия, направленные на формирование антикоррупционного поведения работников), на усмотрение руководителя.  Утверждается План руководителем организации (либо приказом) ежегодно.  Рекомендуется осуществлять регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству организации соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.  Организация контроля исполнения плановых мероприятийосуществляется на регулярной основе.  Контроль может осуществляться посредством проведения регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции, подготовкой отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции (информационные справки ответственного исполнителя, заслушивание на совещании по итогам работы за год, аппаратных учебах, общественных советах и т.д.), в том числе с привлечением общественности. |  |
|  |  |  |
| **10. Осуществление анализа кадрового состава на предмет наличия родственных связей, при которых усматривается возможность возникновения конфликта интересов, в связи с непосредственным подчинением работников руководителям организаций, являющихся родственниками.** | Близкими родственниками в соответствии со [статьей 14](consultantplus://offline/ref=78E47D4DC7C549D9BBB2D9954A1C27859CB153B9FEC0579D9B846C9940F3D9C54EFE2C6C458139D96BQCL) Семейного кодекса Российской Федерации считаются родители и дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры.  «Экономическая зависимость (аффилированность) - это правовые отношения, в которых возникает подчиненность одного лица другому при сохранении юридической самостоятельности в результате существующей обоснованной возможности у главенствующего лица прямо или косвенно влиять на принятие решений зависимым лицом при осуществлении предпринимательской деятельности, в условиях, когда зависимое лицо вынуждено руководствоваться экономическими интересами и ориентироваться на экономические результаты главенствующего лица»  *(Анисимов А.В. Сравнительно-правовой анализ форм зависимости хозяйствующих субъектов в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 18.)*  Аффилированные лица - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и (или) физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.  Работа по выявлению фактов, содержащих признаки конфликта интересов, в том числе скрытой аффилированности и своевременному принятию мер, направленных на урегулирование возникшего конфликта интересов осуществляется на основании распоряжения администрации Кондинского района.  Данная работа проводится с помощью проведения анкетирования сотрудников организации на предмет наличия родственных связей, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов, по завершению которого осуществлен анализ кадрового состава.  Анализ кадрового состава резюмируется в справке. |  |
|  |  |  |
| **11. Представление руководителем сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (в т.ч. своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей).** | Ежегодно руководителями организаций в рамках декларационной кампании (за исключением руководителя унитарного предприятия) представляются сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера на себя, супругов и несовершеннолетних детей. |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **12. Мониторинг соблюдения требований части 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ и постановления Правительства РФ от 21 января 2015 года № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации»** | В течении 10 дней при поступлении на работу бывшего муниципального (государственного) служащего предыдущему работодателю направляется соответствующее уведомление о его трудоустройстве. | **Рекомендация Оценки района:**  2.1. Провести мониторинг соблюдения требований части 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ и постановления Правительства РФ от 21 января 2015 года № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации». |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **13. Акты прокурорского реагирования в сфере противодействия коррупции.** |  | **Рекомендация Оценки района:**  Представить информацию об актах прокурорского реагирования в сфере противодействия коррупции в 2021 году.  до 01.12.2021 |