Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления»

ГАУ ДПО СО «РКЦГМУ»

ПРИКАЗ

27 февраля 2026 г. **№ 01–02/466 - ОД**

Об утверждении Положения об антикоррупционной политике государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления»

Во исполнение требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными (подготовленными) Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, руководствуясь Законом Свердловской области от 20 февраля 2009 года № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу Положение об антикоррупционной политике государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления» от 10.06.2015 №12-од.
2. Утвердить Положение об антикоррупционной политике государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления» (далее - Положение) с даты подписания Приказа.
3. Юрисконсульту Максимовой А.Н. довести Положение до сведения всех сотрудников под подпись.
4. Местом хранения Положения согласно принятой Номенклатуры дел определить № дела 01-32 «Документы по противодействию коррупции».

5. Контроль исполнения Приказа возложить на заместителя директора Потемкину Н.И.

Директор О. С. Завитаева

(343) 334 -36 -88
Анастасия Николаевна Максимова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАУ ДПО СО «РКЦГМУ»

_____О.С. Завитаева

«27» февраля 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
Об антикоррупционной политике
государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления»
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления» (далее – Антикоррупционная политика, Положение) разработано во исполнение требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными (подготовленными) Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, а также руководствуясь Законом Свердловской области от 20 февраля 2009 года № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области».

1.2. Антикоррупционная политика определяет основные принципы, процедуры и мероприятия, направленные на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления» (далее – Учреждение).

2. Цели и задачи антикоррупционной политики

2.1. Основными целями антикоррупционной политики Учреждения являются:

- минимизация риска вовлечения Учреждения, его руководства и работников в коррупционную деятельность.
- формирование у работников и обучающихся (слушателей) единообразного понимания политики Учреждения о неприятии коррупции в любых формах.
- создание эффективного механизма по предупреждению, выявлению и устранению коррупционных рисков в основных процессах деятельности Учреждения, включая образовательную, закупочную и хозяйственную деятельность.

2.2. Основные задачи антикоррупционной политики:

- внедрение в деятельность Учреждения организационных и правовых механизмов, содействующих предупреждению коррупции.
- обеспечение соблюдения работниками требований законодательства о противодействии коррупции, ограничений, запретов и обязанностей.
- выявление, оценка и управление коррупционными рисками.
- формирование нетерпимого отношения к коррупционному поведению.
- организация работы по урегулированию конфликта интересов.

- обеспечение ответственности работников за несоблюдение антикоррупционных стандартов.

- повышение эффективности управления, качества и доступности предоставляемых образовательных услуг;

- обеспечение добросовестной конкуренции при размещении заказов для государственных нужд.

3. Основные понятия

Используемые в Положении термины применяются в значениях, определенных Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Коррупция:

а) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интереса 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, 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.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда этим законным интересам.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя или для третьих лиц.

Взятка – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества или выгод имущественного характера в виде необоснованного оказания услуг имущественного характера за совершение действий (бездействие) в пользу дающего 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 – 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).

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

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Коррупциогенный фактор – явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности

Антикоррупционная деятельность Учреждения основывается на следующих ключевых принципах:

4.1. Принцип соответствия политики действующему законодательству и общепринятым нормам.

Все реализуемые антикоррупционные мероприятия должны строго соответствовать Конституции Российской Федерации, международным договорам, федеральному и областному законодательству, а также иным применимым нормативным правовым актам.

4.2. Принцип личного примера руководства.

Руководитель Учреждения и его заместитель несут персональную ответственность за реализацию Положения и обязаны своим поведением демонстрировать безусловную приверженность антикоррупционным стандартам, формируя культуру нетерпимости к коррупции.

4.3. Принцип вовлеченности работников.

Все работники Учреждения должны быть информированы о положениях антикоррупционного законодательства и локальных нормативных актах. Поощряется их активное участие в совершенствовании системы профилактики коррупции и незамедлительное информирование о любых признаках коррупционных правонарушений.

4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Объем и сложность внедряемых профилактических мер должны быть адекватны реальным коррупционным рискам, выявленным в конкретных направлениях деятельности Учреждения (закупки, прием на работу, набор слушателей, аттестация и т.д.).

4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применяемые меры должны быть практичными, экономически обоснованными, простыми для исполнения и понимания работниками, а также приносить измеримый результат в снижении коррупционных рисков.

4.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Любое коррупционное правонарушение, совершенное работником, влечет за собой справедливое и соразмерное дисциплинарное взыскание, независимо от занимаемой должности, стажа работы или иных заслуг. Применение мер ответственности является обязательным.

4.7. Принцип открытости.

Учреждение информирует контрагентов, слушателей и общественность о своих антикоррупционных стандартах через официальный сайт и иные доступные каналы. Ключевые локальные акты, связанные с противодействием коррупции, подлежат размещению в открытом доступе.

4.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Эффективность реализуемых антикоррупционных мероприятий подлежит регулярной оценке. Система внутреннего контроля должна включать проверку соблюдения установленных процедур и анализ новых рисков с целью своевременной корректировки Положения.

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

5.1. Основным кругом лиц, на которых распространяется действие настоящей Антикоррупционной политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций (руководители, педагогические работники, административно-хозяйственный персонал).

5.2. Положения настоящей Антикоррупционной политики доводятся до сведения обучающихся (слушателей) Учреждения.

5.3. Положения настоящей Антикоррупционной политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц (контрагентов, партнеров), с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, в случае если это прямо закреплено в соответствующих договорах (контрактах).

6. Должностные лица организации, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики

6.1. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции, разделяются на:

- общие - для всех работников Учреждения;
- специальные - для отдельных категорий работников Учреждения.

6.2. Специальные обязанности устанавливаются для следующих категорий работников Учреждения:

- руководители (директор, заместитель директора);
- лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит.

6.3. Общее руководство организацией и реализацией всех мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции в Учреждении, осуществляет директор Учреждения.

6.4. Директор Учреждения, исходя из установленных задач, потребностей, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов Учреждения, назначает должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики.

6.5. Задачи, функции и полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, определяются:

- в нормативных документах и локальных актах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников.

6.6. Должностные лица, назначенные ответственными за реализацию мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции в Учреждении, подчиняются непосредственно директору Учреждения и наделяются полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении работников Учреждения.

6.7. Основные обязанности должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, включают в себя:

- подготовку рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в Учреждении;
- подготовку предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Учреждении;
- разработку и представление на утверждение директору Учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками Учреждения;
- организацию 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 или иными лицами;
- организацию работы по заполнению и рассмотрению деклараций о конфликте интересов;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции, индивидуальное консультирование работников Учреждения;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- организацию мероприятий по антикоррупционному просвещению работников Учреждения;
- участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчетных материалов директору Учреждения.

6.8. Коллегиальным органом по вопросам реализации антикоррупционной политики Учреждения является Комиссия по противодействию коррупции, деятельность которой регулируется Положением о комиссии по противодействию коррупции Учреждения, иными нормативными правовыми и локальными актами.

7. Обязанности работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

7.1. Все работники Учреждения в связи с исполнением своих должностных обязанностей обязаны:

- знать и соблюдать требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, Свердловской области, настоящего Положения и иных соответствующих локальных нормативных актов Учреждения.

- воздерживаться от совершения коррупционных правонарушений как в личных интересах, так и в интересах или от имени Учреждения.

- избегать любого поведения, которое может быть истолковано окружающими (коллегами, слушателями, контрагентами) как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения.

- незамедлительно информировать своего непосредственного руководителя и/или Ответственное должностное лицо (Комиссию) о любых случаях, когда какое-либо лицо склоняет работника к совершению коррупционных действий, включая предложения дачи или получения взятки, коммерческого подкупа, злоупотребления полномочиями.

- незамедлительно информировать руководство о любой ставшей известной информации о совершении коррупционных правонарушений другими работниками Учреждения, контрагентами или иными лицами во взаимодействии с Учреждением.

- своевременно уведомлять непосредственного руководителя и Ответственное лицо в письменной форме о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по его недопущению или урегулированию в установленном порядке.

- соблюдать установленные правила обмена деловыми подарками и знаками гостеприимства, не принимать и не дарить подарки, стоимость которых превышает установленный предельный размер, если это может быть воспринято как средство влияния на принятие решений.

- добросовестно и профессионально исполнять свои трудовые обязанности, не допуская принятия решений под влиянием личной выгоды, родственных, дружеских или иных неслужебных отношений.

7.2. 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 ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

8. Комплекс реализуемых антикоррупционных мероприятий

8.1 Антикоррупционная политика Учреждения включает в себя перечень конкретных мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции:

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка (корректировка) и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации. Разработка (корректировка) и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов. Разработка (корректировка) и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства. Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки. Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников.
Мониторинг специальных антикоррупционных процедур	Ведение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.). 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, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации. Ведение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта

	интересов. Ведение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций. Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.
Обучение и информирование работников	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации. Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур. Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета. Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам. Осуществление регулярного контроля за размещением заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг в учреждении.
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции. Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

8.2. Составной частью антикоррупционной политики Учреждения является План мероприятий по противодействию коррупции Учреждения. План мероприятий рассматривается Комиссией по противодействию коррупции Учреждения, утверждается и вводится в действие приказом директора Учреждения, доводится до всех работников Учреждения и других лиц.

9. Внедрение стандартов поведения работников организации

9.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру в Учреждении разрабатывается Кодекс этики и служебного поведения работников организации. В него включаются положения, устанавливающие правила и стандарты поведения работников, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности организации.

9.2. Кодекс этики и служебного поведения работников организации формируется, исходя из потребностей, задач и специфики деятельности организации, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, а также специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

9.3. Кодекс содержит положения, устанавливающие правила и стандарты поведения работников Учреждения, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности Учреждения.

10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

10.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

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

11. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

11.1. В целях исключения оказания влияния третьих лиц на деятельность работников Учреждения при осуществлении ими трудовой деятельности, а также нарушения норм действующего антикоррупционного законодательства РФ, в Учреждении утверждаются Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

12. Оценка коррупционных рисков

12.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение тех процессов и операций в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

12.2. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

12.2.1. Деятельность организации представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

12.2.2. Для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);

12.2.3. Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками;

- должности в организации, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения (участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным);

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

12.2.4. На основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков организации - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений;

12.2.5. Формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

12.2.6. Для каждой критической точки разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. В зависимости от специфики конкретной организации и процесса эти меры включают в себя:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в критической точке;

- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;

- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов организации, органов государственной власти), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

13. Консультирование и обучение работников организации

13.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции определяются категория обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

13.2. Категории обучаемых: должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, руководители различных уровней, иные работники Учреждения.

13.3. Виды обучения в зависимости от времени его проведения:

- 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 пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков в сфере противодействия коррупции.

13.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

14. Внутренний контроль

14.1. Система внутреннего контроля и аудита, учитывающая требования антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением, включает в себя:

- проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

- проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

14.2. Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, значимых с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, включает в себя проверку специальных антикоррупционных правил и процедур, а также проверку иных правил и процедур, имеющих опосредованное значение.

14.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений

в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока.

14.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. В ходе проверки устанавливаются обстоятельства - индикаторы неправомерных действий:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

14.5. В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий проводится мониторинг соблюдения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе в части:

- приобретения, владения или использования имущества, если известно, что оно представляет собой доход от преступлений;
- сокрытия или утаивания подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

15. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами

15.1. В целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами в организации внедряются специальные процедуры проверки контрагентов. Проверка представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах. Особое внимание оценке коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами уделяется при заключении сделок.

15.2. При взаимодействии с организациями-контрагентами реализуются мероприятия, направленные на распространение и пропаганду программ, политики, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении. Положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

15.3. Значительный эффект имеет информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте Учреждения.

16. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

16.1. Взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении Учреждения, связано с высокими коррупционными рисками.

16.2. На государственных служащих, осуществляющих контрольно-надзорные мероприятия (далее - государственные служащие), распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, запрещены государственным служащим.

16.3. Работники Учреждения обязаны воздерживаться от предложения и попыток передачи государственным служащим подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

16.4. Работники Учреждения обязаны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированные организации) государственного служащего или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;
- предложений о приобретении государственным служащим или членами его семьи акций или иных ценных бумаг организации (или аффилированных организаций);
- предложений о передаче в пользование государственному служащему или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации (или аффилированной организации);
- предложений о заключении организацией контракта на выполнение тех или иных работ с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего.

16.5. При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки с их стороны, работники Учреждения обязаны незамедлительно информировать об этом руководство и Ответственное лицо.

16.6. При нарушении государственными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий их действия обжалуются согласно федеральным законам и подзаконным нормативным правовым актам Российской Федерации.

17. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

17.1. Учреждение принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организации, закрепляется за Ответственным лицом.

17.2. Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

17.3. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

- оказание содействия уполномоченным представителям 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.

17.4. Руководство и работники Учреждения оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции,

предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

18. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

18.1. Все работники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ, за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

18.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Антикоррупционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

19. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику организации

19.1. Изменения и дополнения в Антикоррупционную политику вносятся в случаях:

- выявления недостатка эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий;
- изменения законодательства Российской Федерации, применимого при реализации Антикоррупционной политики.

19.2. Изменения и дополнения в Антикоррупционную политику вносятся приказом директора Учреждения.

19.3. Предложения об изменениях и дополнениях Антикоррупционной политики могут вноситься всеми работниками Учреждения лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений для рассмотрения и принятия решения директору Учреждения.

20. Порядок размещения локально нормативного акта на официальном сайте

20.1. Утвержденный локально нормативный акт подлежит обязательному размещению на официальном сайте Учреждения в день его регистрации в специальном разделе (подразделе): локальные нормативные акты.

20.2. Локальный нормативный акт в сканированном виде должен иметь удобно читабельный вид, необходимое количество страниц и не должен содержать затенений, белых листов, наложений символов и других замечаний, затрудняющих восприятие текста.

21. Заключительные положения

21.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения директором Учреждения.

21.2. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом ГАУ ДПО СО «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления» и иными локальными нормативными актами Учреждения.