ПРИКАЗ

15.06.2022 № 11.1

 **Об утверждении системы обучения вопросам профилактики и противодействия коррупции**

 С целью антикоррупционного образования и пропаганды антикоррупционного поведения работников АНО Центр гарантийного обеспечения МСП

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить программу обучения работников АНО Центр гарантийного обеспечения МСП вопросам профилактики и противодействия коррупции на 2022-2024 год (Приложение №1).
2. Утвердить форму проверки уровня знаний работников АНО Центр гарантийного обеспечения МСП по вопросам профилактики и противодействия коррупции в виде тестирования (Приложение №2).
3. Должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных правонарушений, руководителю юридического отдела Потемкиной Л.Н. организовать обучение работников АНО Центр гарантийного обеспечения МСП по вопросам профилактики и противодействия коррупции согласно утвержденной программе.

4. Утвердить форму журнала регистрации прохождения обучения работников АНО Центр гарантийного обеспечения МСП вопросам профилактики и противодействия коррупции (Приложение №3).

5. Потемкиной Л.Н. производить запись в журнале регистрации прохождения обучения работников АНО Центр гарантийного обеспечения МСП по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор О.С. Башаркевич

С приказом ознакомлена:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Потемкина Л.Н. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение №1 к приказу

от 15.06.2022 № 11.1

Программа обучения работников АНО Центр гарантийного обеспечения МСП вопросам профилактики и противодействия коррупции

Содержание программы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование разделов и тем** | **Всего минут** |
| 1 | Понятие коррупции и правовые основы противодействия коррупционным правонарушениям. Действующее российское законодательство в сфере противодействия коррупции. Международно-правовые акты в сфере противодействия коррупции. | 10 |
| 2 | Меры профилактики коррупции в Организации. Правовые и организационные основы противодействия коррупции в Организации, основные принципы противодействия коррупции. Кодекс этики и служебного поведения работников Организации, комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников АНО Центр гарантийного обеспечения и урегулированию конфликта интересов. | 15 |
| 3 | Ответственность за коррупционные правонарушения. Ответственность физических и юридических лиц за совершение коррупционных правонарушений. Уголовная, административная, гражданско-правовая и дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения. | 10 |
| 4 | Порядок уведомления работниками АНО Центр гарантийного обеспечения работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений | 5 |

 ИТОГО: 40 мин.

1. **Понятие коррупции и правовые основы противодействия коррупционным правонарушениям.**

1.1. В сфере противодействия коррупции используются понятия, применяемые в значениях, определенных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-Ф3 «О противодействии коррупции» (далее - Закон о противодействии коррупции):

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.

1.2. Действующее российское законодательство в сфере противодействия коррупции. Основополагающим нормативно правовым актом в сфере противодействия коррупции в Российской Федерации является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Законом о противодействии коррупции устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.3. Международно-правовые акты в сфере противодействия коррупции.

1.3.1. Конвенция против коррупции Организации Объединенных Наций была принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 31 октября 2003 года. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию ООН против коррупции (далее - Конвенция против коррупции) в 2006 году (8 марта 2006 года был принят Федеральный закон № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции»).

Конвенция против коррупции является одним из самых разносторонних и всеобъемлющих международных соглашений, посвященных вопросам противодействия коррупции, в том числе посредством налаживания соответствующих механизмов международного сотрудничества. Ряд положений Конвенции против коррупции касаются противодействия коррупции в коммерческих организациях, а также подкупа иностранных должностных лиц. Среди этих положений следует выделить следующие сферы регулирования:

- признание определенных действий в качестве уголовно наказуемых преступлений;

- принятие мер по противодействию коррупционным преступлениям в частном секторе;

- установление ответственности юридических лиц за совершение коррупционных преступлений.

1.3.2. Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию Совета Европы была принята 27 января 1999 года и ратифицирована Российской Федерацией в 2006 году (Федеральным законом от 25 июня 2006 года № 125-ФЗ «О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию»). Отдельные положения Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию касаются противодействия коррупции в частном секторе экономики государств участников. Среди этих положений следует выделить следующие сферы регулирования:

 - признание определенных действий в качестве преступлений;

 - установление ответственности юридических лиц за совершение коррупционных правонарушений.

**2. Меры профилактики коррупции в Организации. Правовые и организационные основы противодействия коррупции в Организации, основные принципы противодействия коррупции.**

2.1. С целью профилактики коррупции в АНО Центр гарантийного обеспечения МСП (далее – Организация) проводится следующая работа:

Назначено лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции в Организации; утверждены Антикоррупционная политика, Кодекс этики и служебного поведения работников, Положение о конфликте интересов, Положение о порядке уведомления работодателя о конфликте интересов, Положение о подарках, знаках делового гостеприимства, Положение о порядке организации работы «горячей линии», Положение о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, Положение об оценке коррупционных рисков АНО Центр гарантийного обеспечения; создана комиссии по противодействию коррупции; ежегодно утверждается план противодействия коррупции; проводится обучение работников вопросам профилактики и противодействия коррупции; на официальном сайте Организации создан раздел «Противодействие коррупции».

2.2. Антикоррупционная политика

Антикоррупционная политика Организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Организации. Настоящая политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

В связи с предупреждением и противодействием коррупции работники Организации обязаны:

соблюдать нормы антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет подкупа и запрет посредничества во взяточничестве;

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;

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

принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики в Организации/ руководство Организации о случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений; ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами; о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении  к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

Ключевые принципы антикоррупционной политики Организации:

*Принцип законности, соответствия политики действующему законодательству и общепринятым нормам.*(Настоящая антикоррупционная политика соответствует Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным нормативно-правовым актам, применимым к Организации).

*Принцип личного примера руководства*. (Ключевая роль директора Организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании антикоррупционной системы предупреждения и противодействия коррупции в Организации).

*Принцип вовлеченности работников*. (В Организации регулярно информируют работников о положениях антикоррупционного законодательства; активно привлекают к участию в формировании и реализации антикоррупционных процедур; обучают работников в целях  поддержания их осведомленности в вопросах антикоррупционной политики Организации и овладения ими способами и приемами применения антикоррупционной политики на практике).

*Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. (*В Организации разработаны и выполняется комплекс мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Организации, ее директора и работников в коррупционную деятельность. В Организации осуществляется мониторинг внедренных мероприятий по предотвращению коррупции, Организация контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их).

*Принцип эффективности антикоррупционных процедур, комплексного использования политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер.* (Применение в Организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат).

*Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*(Неотвратимость наказания для работников Организации 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 директора за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики).

*Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.*(В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, Организация  осуществляет мониторинг внедренных адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их).

*Принцип отказа от каких-либо санкций* *в отношении работников Организации, сообщивших о ставшей им известной информации о подготовке и (или) совершении коррупционного правонарушения.* АНО Центр гарантийного обеспечения МСП заявляет о том, что ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии) если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

*Принцип открытости (*Организация размещает настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами).

*Принцип обеспечения и защиты основных прав и свобод человека и гражданина*.

2.3. Кодекс этики и служебного поведения работников Организации.

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Организации независимо от замещаемой ими должности. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Организации для повышения эффективности выполнения ими своих трудовых обязанностей, а также содействие укреплению авторитета работников Организации, повышению доверия к Организации. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Организации своих трудовых обязанностей. Кодекс служит основой для формирования основных принципов служебного поведения работников Организации, уважительного отношения к работникам Организации в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Организации, их самоконтроля. Соблюдение работниками Организации положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2.3. Положение о конфликте интересов и Положение о порядке уведомления работодателя о конфликте интересов

Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника (представителя) Организации может повлечь ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает (может возникнуть) противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) Организации и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Организации.

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Организации обязаны:

* при принятии деловых решений и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов третьих лиц;
* избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
* раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
* содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В Организации предусмотрены следующие варианты раскрытия конфликта интересов:

* раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
* раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
* раскрытие сведений о конфликте интересов по мере его возникновения.

Работник Организации обязан уведомить работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно. Уведомление работника Организации подлежит обязательной регистрации. Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо, ответственное за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Регистрация представленного уведомления производится в Журнале регистрации уведомлений о возникновении у работников Организации личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Организация принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по организации работы по противодействию коррупции в Организации с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Организация также 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.

В случае если конфликт интересов имеет место, для его разрешения Организация может использовать следующие способы:

* ограничение доступа работника к информации, затрагивающей его личные интересы;
* добровольный отказ или отстранение работника Организации от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, которые находятся (могут оказаться) под влиянием конфликта интересов;
* пересмотр (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 Организации;
* увольнение работника по инициативе работника;
* увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, за неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности с работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» из возможных мера урегулирования с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются в случае реальной необходимости или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

2.4. Комиссия по противодействию коррупции.

Основная цель работы Комиссии являются решение вопросов, связанных с противодействием коррупции, подготовки по ним предложений для руководства организации, носящих рекомендательный характер, а также для подготовки предложений, направленных на повышение эффективности противодействия коррупции в Организации, а также содействие работникам Организации:

а) в обеспечении соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другими федеральными законами;

б) в осуществлении в Организации мер по предупреждению коррупции. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении работника Организации, за исключением директора, для которого представителем нанимателя является начальник Департамента экономического развития Вологодской области. Под конфликтом интересов согласно Закону о противодействии коррупции понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.5. Положение о подарках, знаках делового гостеприимства

Положение регламентирует правила приема подарков и знаков делового гостеприимства, полученных работниками организации, находящимися с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций, и на других лиц, с которыми Организация вступает в договорные отношения.

Обмен подарками в процессе хозяйственной и приносящей доход деятельности и организация представительских мероприятий является нормальной деловой практикой.

Работники Организации могут дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских мероприятиях, если это законно, этично и делается исключительно в деловых целях, определенных настоящим Положением.

Организация не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях.

Подарки и услуги, предоставляемые иным организациям, передаются только от имени Организации в целом, а не как подарок от отдельного работника Организации.

В качестве подарков работники Организации должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику Организации.

Стоимость и периодичность дарения и получения подарков и/или участия в представительских мероприятиях одного и того же лица должны определяться производственной необходимостью и быть разумными. Это означает, что принимаемые подарки и деловое гостеприимство не должны приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя и/или оказывать влияние на объективность его/ее деловых суждений и решений.

При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники Организации обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

Работники Организации не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование собственности Организации, в том числе:

* для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание иным организациям каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну, или иной информации;
* для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел Организации, в т.ч. как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров (контрактов) и иных сделок.

Работникам Организации запрещается принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов Организации в качестве благодарности за совершенную услугу. Получение денежного вознаграждения в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

Работник Организации, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен:

- отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного;

- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью;

- в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или возвратить, передать его с соответствующей служебной запиской директору Организациии продолжить работу в установленном в Организации порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

При взаимодействии с лицами, занимающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники Организации могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки. Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в т.ч. с логотипом организаций), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

2.6. Положение о порядке организации работы «горячей линии»

Телефон «горячей линии» (8202) 44-29-17 в Организации для приема сообщений граждан и юридических лиц по фактам коррупции предназначен для обеспечения возможности сообщать о фактах коррупции в Организации, а именно: злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями либо иное незаконное использование физическим лицом своего служебного 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.

2.7. Положение о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений

Положение устанавливает порядок уведомления работодателя о фактах обращений в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, а также устанавливает перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, порядок регистрации уведомлений, организации проверки данных сведений.

Работник Организации обязан уведомить работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений не позднее одного рабочего дня, следующего за днем такого обращения по установленной форме.

В случае если работник Организации находится не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, он обязан уведомить работодателя любым доступным средством связи не позднее одного рабочего дня, следующего за днем обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а по прибытии к месту работы - оформить письменное уведомление.

К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника Организации к совершению коррупционных правонарушений.

Работник, которому стало известно о факте обращения к другим работникам Организации в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом работодателя в порядке, установленном настоящим Положением.

Уведомление работника организации подлежит обязательной регистрации.

После регистрации [уведомление](#P153) передается для рассмотрения директору Организации. Информация о поступлении уведомления после его регистрации направляется в орган исполнительной государственной власти, осуществляющий функции учредителя.

Поступившее на имя работодателя уведомление является основанием для принятия им решения о проведении проверки сведений, содержащихся в уведомлении.

Проверку осуществляет комиссия по рассмотрению факта обращения в целях склонения работника Организации к совершению коррупционных правонарушений

В случае наличия признаков склонения работника к совершению коррупционных правонарушений директор Организации с учетом заключения комиссии принимает одно из следующих решений:

- о принятии организационных мер с целью предотвращения впредь возможности обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- об исключении возможности принятия работником, подавшим [уведомление](#P153), работниками, имеющими отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, единоличных решений по вопросам, с которыми связана вероятность совершения коррупционного правонарушения;

- о необходимости внесения изменений в внутренние нормативные акты Организации с целью устранения условий, способствовавших обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- о незамедлительной передаче материалов проверки в органы прокуратуры, правоохранительные органы;

- о проведении служебной проверки в отношении работника.

2.8. Положение об оценке коррупционных рисков

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики Организации, позволяющая обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции в Организации.

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды иными организациями.

Оценка коррупционных рисков в деятельности Организации проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после её утверждения на регулярной основе ежегодно до 30 ноября.

На основании оценки коррупционных рисков составляется перечень коррупционно-опасных функций и разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

Этапы проведения оценки коррупционных рисков:

1. Проведение анализа деятельности Организации.
2. Выделение «критических точек» (элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений).
3. Составление для подпроцессов, реализация которых связана с коррупционным риском, описания возможных коррупционных правонарушений, включающее:
	* характеристику выгоды или преимущество, которое может быть получено работником Организации или иными организациями при совершении коррупционного правонарушения;
	* должности в Организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения (потенциально коррупциогенные должности);
	* возможные формы осуществления коррупционных платежей (денежное вознаграждение, услуги, преимущества и т.д.).
4. Разработка на основании проведенного анализа карты коррупционных рисков Организации (сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений).
5. Формирование перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников Организации, замещающих такие должности, устанавливаются специальные антикоррупционные процедуры и требования *(например, представление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера) В Организации таких должностей нет.*
6. Разработка комплекса мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры разрабатываются для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры включают:
* проведение обучающих мероприятий для работников Организации по вопросам противодействия коррупции;
* согласование с органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции учредителя Организации, решений по отдельным вопросам перед их принятием;
* создание форм отчетности по результатам принятых решений (например, ежегодный отчет о деятельности, о реализации программы и т.д.);
* внедрение систем электронного взаимодействия с гражданами и организациями;
* осуществление внутреннего контроля за исполнением работниками Организации своих обязанностей (проверочные мероприятия на основании поступившей информации о проявлениях коррупции);
* регламентация сроков и порядка реализации подпроцессов с повышенным уровнем коррупционной уязвимости;
* использование видео- и звукозаписывающих устройств в местах приема граждан и представителей организаций;
* иные меры.
1. **Ответственность за коррупционные правонарушения Законодательством Российской Федерации предусмотрена следующая минимальная ответственность за коррупционные правонарушения.**

**3.1. Уголовный кодекс Российской Федерации**

Статья 159. Мошенничество.

Мошенничество, то есть хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием, - наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок до четырех месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет.

Статья 204. 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 - наказываются штрафом в размере от десятикратной до пятидесятикратной суммы коммерческого подкупа с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на тот же срок.

Статья 290. Получение взятки.

Наказывается штрафом в размере от двадцати пятикратной до пятидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо лишением свободы на срок до трех лет со штрафом в размере двадцатикратной суммы взятки.

Статья 291. Дача взятки.

Наказывается штрафом в размере от пятнадцатикратной до тридцатикратной суммы взятки, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на срок до двух лет со штрафом в размере десятикратной суммы взятки.

Статья 291.1. Посредничество во взяточничестве.

Наказывается штрафом в размере от двадцатикратной до сорокакратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо лишением свободы на срок до пяти лет со штрафом в размере двадцатикратной суммы взятки.

Статья 292. Служебный подлог.

Служебный подлог, то есть внесение должностным лицом, а также государственным служащим или служащим органа местного самоуправления, не являющимся должностным лицом, в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности - наказываются штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет.

Статья 304. Провокация взятки либо коммерческого подкупа.

Провокация взятки либо коммерческого подкупа, то есть попытка передачи должностному лицу либо лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческих или иных организациях, без его согласия денег, ценных бумаг, иного имущества или оказания ему услуг имущественного характера в целях искусственного создания доказательств совершения преступления либо шантажа, - наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

* 1. **Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.**

Статья 19.28. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

Незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение административного штрафа на юридических лиц в размере до трехкратной суммы денежных средств, стоимости ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, незаконно переданных или оказанных либо обещанных или предложенных от имени юридического лица, но не менее одного миллиона рублей с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

3.3. Действующее законодательство не исключает возможность одновременного возбуждения уголовного дела в отношении физического лица (например, по статье 291 УК РФ - дача взятки) и дела об административном правонарушении в отношении юридического лица по статье 19.28 КоАП РФ (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), в интересах которого действовало это физическое лицо.

**4. Порядок уведомления работниками АНО Центр гарантийного обеспечения МСП работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.**

4.1. Работник организации обязан уведомить работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений не позднее одного рабочего дня, следующего за днем такого обращения.

4.2. В случае если работник Организации находится не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, он обязан уведомить работодателя любым доступным средством связи не позднее одного рабочего дня, следующего за днем обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а по прибытии к месту работы - оформить письменное [уведомление](#P153).

4.3. В уведомлении указываются следующие сведения:

* персональные данные работника, подающего [уведомление](#P153) (фамилия, имя, отчество, замещаемая должность, контактный телефон);
* фамилия, имя, отчество, должность, все известные сведения о лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;
* сущность предполагаемого правонарушения (действие (бездействие), которое должен совершить (совершил) работник, и способы склонения к совершению коррупционных правонарушений, выгода, предлагаемая работнику, предполагаемые последствия;
* дата и место произошедшего склонения к правонарушению;
* сведения о третьих лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях, если таковые имеются;
* иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;
* информация об уведомлении работником органов прокуратуры или других государственных органов об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений в случае, если указанная информация была направлена уведомителем в соответствующие органы;
* дата подачи уведомления и личная подпись уведомителя.

4.4. К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника Организации к совершению коррупционных правонарушений.

4.5. Работник, которому стало известно о факте обращения к другим работникам Организации в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом работодателя в том же порядке.

4.6. Уведомление работника Организации подлежит обязательной регистрации. Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо, ответственное за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Организации*.* Регистрация представленного уведомления производится в Журнале учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника Организации к совершению коррупционных правонарушений.

4.7. В случае если из уведомления работника следует, что он не уведомил органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, работодатель незамедлительно после поступления к нему уведомления от работника направляет его копию в один из вышеуказанных органов.

4.8. При наличии в уведомлении сведений о совершенном или подготавливаемом преступлении, проверка по данному уведомлению организуется в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации и законодательства Российской Федерации об оперативно-розыскной деятельности, для чего поступившее уведомление незамедлительно направляется в правоохранительные органы в соответствии с их компетенцией

4.9. После регистрации [уведомление](#P153) передается в течение рабочего дня для рассмотрения директору Организации. Информация о поступлении уведомления после его регистрации в течение рабочего дня направляется в орган исполнительной государственной власти, осуществляющий функции учредителя Организации.

4.10. Поступившее на имя работодателя уведомление является основанием для принятия им решения о проведении проверки сведений, содержащихся в уведомлении, которое в течение трех рабочих дней со дня получения уведомления оформляется соответствующим актом.

4.11. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение десяти рабочих дней со дня регистрации уведомления Комиссией противодействию коррупции по рассмотрению факта обращения в целях склонения работника Организации к совершению коррупционных правонарушений (далее – Комиссия).

4.12. В случае наличия признаков склонения работника к совершению коррупционных правонарушений директор Организации с учетом заключения комиссии в течение двух рабочих дней принимает одно из следующих решений:

* о принятии организационных мер с целью предотвращения впредь возможности обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
* об исключении возможности принятия работником, подавшим [уведомление](#P153), работниками, имеющими отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, единоличных решений по вопросам, с которыми связана вероятность совершения коррупционного правонарушения;
* о необходимости внесения изменений в внутренние нормативные акты Организации с целью устранения условий, способствовавших обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
* о незамедлительной передаче материалов проверки в органы Прокуратуры Российской Федерации, МВД России, ФСБ России либо в их территориальные органы. По решению работодателя уведомление может направляться как одновременно во все перечисленные государственные органы, так и в один из них по компетенции;
* о проведении служебной проверки в отношении работника.

4.13. При наличии в заключении Комиссии информации об отсутствии признаков склонения работника к совершению коррупционных правонарушений директор Организации в течение двух рабочих дней принимает решение о принятии результатов проверки к сведению.

4.14. В течение пяти рабочих дней со дня получения информации о решении директора Организации, лицо, ответственное за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Организации, в письменной форме сообщает работнику, подавшему [уведомление](#P153), о принятом решении. Решение, принятое директором Организации, может быть обжаловано в установленном законодательством порядке.

4.15. Конфиденциальность полученных сведений обеспечивается работодателем.

Приложение № 2 к приказу

от 15.06.2022 № \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность лица, проходящего тест)

ТЕСТ

по вопросам противодействия коррупции

Выбрать правильный вариант ответа

1. **Термин «коррупция» Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» определен как:**
* «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; совершение (указанных) деяний от имени или в интересах юридического лица».
* «общественно опасное явление в сфере политики или государственного управления, выражающееся в умышленном использовании лицами, осуществляющими функции представителей власти, а также находящимися на государственной службе, своего служебного положения для противоправного получения имущественных и неимущественных благ и преимуществ в любой форме, а равно выражающееся в подкупе этих лиц».
* «обещание, предложение или предоставление публичному должностному лицу, лично или через посредников, какого-либо неправомерного преимущества для самого должностного лица или иного физического или юридического лица, с тем чтобы это должностное лицо совершило какое-либо действие или бездействие при выполнении своих должностных обязанностей; вымогательство или принятие публичным должностным лицом, лично или через посредников, какого-либо неправомерного преимущества для самого должностного лица или иного физического или юридического лица, с тем чтобы это должностное лицо совершило какое-либо действие или бездействие при выполнении своих должностных обязанностей».

**2. Коррупция как социально-правовое явление и объект управленческого воздействия включает в себя:**

* дачу взятки и получение взятки
* злоупотребление служебным положением
* бытовую, государственно-административную и элитно-политическую коррупцию, коммерческий подкуп

**3. Кто в Российской Федерации определяет основные направления государственной политики в области противодействия коррупции?**

* Федеральное Собрание Российской Федерации
* Правительство Российской Федерации
* Президент Российской Федерации

**4. Какая из нижеперечисленных форм противодействия коррупции является наименее затратной и наиболее эффективной?**

* предупреждение коррупции, в том числе выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции)
* выявление, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией)
* минимизация и (или) ликвидация последствий коррупционных правонарушений

**5. Какие виды юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений предусмотрены для граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений?**

* уголовная и административная
* уголовная и дисциплинарная
* административная и дисциплинарная
* уголовная, административная и дисциплинарная
* уголовная, гражданско-правовая, административная и дисциплинарная

**6. Может ли лицо, сообщившее о факте коррупции понести ответственность, если этот факт не будет доказан?**

* да
* нет

**7. 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:**

* по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции)
* по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией)
* по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений

**8. Способность противостоять коррупционному давлению и осуществлять выбор между криминальным и законопослушным поведением в пользу последнего, это:**

* антикоррупционная устойчивость
* характеристика темперамента
* проявление характера

**9. Кодекс этики и служебного поведения работников АНО Центр гарантийного обеспечения МСП представляет собой:**

* совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его деятельности
* свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники АНО Центр гарантийного обеспечения МСП независимо от замещаемых ими должностей.
* свод правил, самообязательств, выполнение которых служит залогом успешной профессиональной деятельности
* форма общественного сознания, присущая как работодателям, так и работникам Учреждения, объединенным общими целями профессиональной деятельности

 Дата Подпись

**Критерии оценки выполнения теста по вопросам противодействия коррупции:**

«5» - правильные ответы на 9 вопросов;

«4» - правильные ответы на 6-8 вопросов;

«3» - правильные ответы на 4-5 вопросов;

«2» - правильных ответов на < 4 вопросов.

Приложение № 3 к приказу

от 15.06.2022 № \_\_\_\_\_

ЖУРНАЛ

регистрации прохождения обучения работников АНО Центр гарантийного обеспечения МСП по вопросам профилактики и противодействия коррупции

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид обучения | Тема | ФИО работника | Должность | Дата | Подпись работника |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |