

«АВАРИЯЫСЬ МЕЗДАН ПРОФЕССИОНАЛЬНӦЙ СЛУЖБА»

КОМИ РЕСПУБЛИКАСА КАНМУ АСШӦРЛУНА УЧРЕЖДЕНИЕ

|  |
| --- |
|  |

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНАЯ СЛУЖБА»**

**(ГАУ «СПАС-КОМИ»)**

**ПРИКАЗ**

\_\_\_.02.2021 г. №\_\_\_\_- ОД

г. Сыктывкар

**Об утверждении стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы государственного автономного учреждения Республики Коми «Профессиональная аварийно – спасательная служба»**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», **приказываю:**

1. Утвердить и ввести в действие прилагаемые стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы государственного автономного учреждения Республики Коми «Профессиональная аварийно – спасательная служба» (далее по тексту Учреждение), согласно приложению.
2. Байковой Светлане Николаевне, старшему инспектору по основной деятельности отдела кадров, правового обеспечения и документационной работы Учреждения, ознакомить всех работников с приказом под подпись.
3. Борцову Андрею Владимировичу, главному специалисту отдела материально – технического обеспечения Учреждения, обеспечить своевременное опубликование данного приказа на официальном сайте Учреждения в разделе «Противодействие коррупции».
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника А.Н. Корепанов

Морева Юлия Сергеевна

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к приказу Учрежденияот \_\_\_.02.2021 г. №\_\_\_\_- ОД«Об утверждении стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы государственного автономного учреждения Республики Коми «Профессиональная аварийно – спасательная служба»» |

**Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы государственного автономного учреждения Республики Коми «Профессиональная аварийно – спасательная служба»**

1. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы государственного автономного учреждения Республики Коми «Профессиональная аварийно – спасательная служба» (далее по тексту – стандарты, Учреждение) разработаны на основании Конституции РФ, Федерального Закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных нормативных актов.

1.2. Стандарты приняты в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.3. Стандарты устанавливают обязательные для всех работников Учреждения этические требования, ключевые принципы, являясь практическим руководством к действию.

1.4. Стандарты не регламентирует частную жизнь работника Учреждения, не ограничивают его права и свободы, но определяют нравственную сторону его трудовой деятельности.

1.5. При осуществлении своей деятельности каждый работник Учреждения руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых Учреждением. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения.

Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов, а также законодательства Российской Федерации.

Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства.

В свою очередь, ключевой задачей работников, является сознательное следование интересам Учреждения:

- 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 и других решений.

1. Термины и определения

**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 (п. 1 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

**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 (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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.

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

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

**Взятка** – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

**Коммерческий подкуп** – 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 (ч. 1 ст. 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

**Комплаенс** – обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

1. Основные принципы противодействия коррупции

Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

* 1. Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

* 1. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

* 1. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

* 1. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данного Учреждения коррупционных рисков.

* 1. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

* 1. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением должностных обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

* 1. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения административно-хозяйственной и другой деятельности.

* 1. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. Правила антикоррупционного поведения

4.1. Правила антикоррупционного поведения работника Учреждения не позволяют ему:

- получать в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств;

- использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического, финансового и иного обеспечения, другое имущество;

- разглашать или использовать в целях, не связанных с работой в Учреждении сведения, отнесенные в соответствии с федеральными законами к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с выполнением должностных обязанностей;

- создавать в Учреждении структуры политических партий, религиозных и других общественных объединений (за исключением профсоюзов, а также ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) или способствовать созданию указанных структур.

4.2. В целях предупреждения коррупции в Учреждении, приняты кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения и другие внутренние локальные акты, направленные на борьбу с коррупцией.

1. Антикоррупционная деятельность
	1. Антикоррупционная политика в Учреждении представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

Сведения о реализуемой в Учреждении антикоррупционной деятельности закреплены в Антикоррупционной политике Учреждения, содержание которой размещено на официальном сайте Учреждения в разделе «Противодействие коррупции», что обеспечивает беспрепятственный доступ работников к его тексту.

5.2. Начальник Учреждения обязуется демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения и выступать гарантом выполнения в Учреждении антикоррупционных правил и процедур.

5.3. В целях пресечения коррупционных правонарушений, в Учреждении назначено ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений, наделенное функциями по предупреждению коррупционных действий, которое обязуется осуществлять регулярный мониторинг антикоррупционных мер и мероприятий. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мер и мероприятий, в антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в других случаях (например: внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательство о противодействии коррупции; изменение организационно-правовой формы Учреждения и других).

5.4. Под действие антикоррупционной политики попадают все работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых должностных обязанностей.

5.5. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех работников. Исходя их положений ст. 57 ТК РФ, по соглашению сторон, в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. 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 совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

5.6. В целях исполнения ст. 13.3. ФЗ от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в Учреждении ежегодно составляется (актуализируется) и утверждается начальником Учреждения программа (план) мероприятий комиссии по противодействию коррупции. При составлении такой программы (плана) для каждого мероприятия указываются сроки его проведения, ответственный исполнитель, ожидаемый результат.

Ожидаемые результаты реализации Плана антикоррупционных мероприятий – это повышение эффективности управления, качества и доступности, а также укрепление доверия граждан к деятельности Учреждения.

5.7. Для пресечения коррупционных правонарушений, в Учреждении ведется журнал регистрации уведомлений о факте обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

5.8. Для предупреждения и выявления коррупционных правонарушений в Учреждении разработан порядок недопущения составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

5.9. С каждым работником при заключении трудового договора, заключается Соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политики, принятой в Учреждении, которое является неотъемлемой частью трудового договора, а также Обязательство о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных) не содержащей сведений, составляющих государственную тайну.

1. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением. По итогам такой оценки Учреждением сформирована и утверждена карта коррупционных рисков - сводное описание «критических точек» (типовых ситуаций) и возможных коррупционных правонарушений, разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

1. Недопущение конфликта интересов

В Учреждении утверждено и введено в действие Положении о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Учреждении, а также утвержден Порядок уведомления работодателя работниками о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. В данных документах предусмотрены способы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение сохранности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях.

1. Внедрение стандартов поведения работников.

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в Учреждении. В Учреждении разработан и утвержден кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения. При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. Как правило, кодекс устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников Учреждения в целом.

1. Консультирование и обучение работников

При организации обучения работников Учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции учитываются цели и задачи обучения, категория обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение ответственных лиц, а также членов комиссии по противодействию коррупции проводится по дополнительным профессиональным программам. Все остальные работники Учреждения регулярно прослушивают лекции, знакомятся с нововведениями в законодательной базе Российской Федерации по вопросам коррупции (не реже одного раза в квартал; а в случае необходимости, чаще).

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

Учреждение обязуется воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия и руководствоваться следующими статьями Закона:

- ст. 575 Гражданского кодекса Российской Федерации запрещает дарение государственным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей подарков;

- в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданским служащим запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Такие подарки гражданские служащие не могут принимать даже для последующей их передачи в собственность государственного органа. Исключение сделано лишь для подарков, получаемых гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями.

Работники Учреждения обязуются воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

•предложений о приеме на работу в Учреждение (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

•предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей Учреждению (или аффилированной организации);

•предложений о заключении Учреждением контракта (договора) на выполнение тех или иных работ (услуг), с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, другие.

При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки государственными служащими, работник Учреждения обязуется незамедлительно обратиться по телефону «горячей линии» или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия либо в правоохранительные органы.

1. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

В целях сотрудничества с правоохранительными органами в Учреждении разработано и утверждено Положение о взаимодействии с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.

1. Взаимодействие с контрагентами и принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с ними

12.1. Отношения с контрагентами основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона. Ответственное лицо за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, контрагентами и другими.

12.2. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества работы с контрагентами, являются одним из главных приоритетов.

12.3. Учреждение обязуется:

12.3.1. в отношениях с контрагентами не допускать использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на них с целью получения иной незаконной выгоды;

12.3.2. не допускать в Учреждении любые формы коррупции и в своей деятельности строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции;

12.3.3. не допускать обеспечение работников Учреждения любого рода привилегиями, вручением подарков или иных подношений в любой форме.

12.4. В случае принуждения работника Учреждения к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом начальника Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

В антикоррупционной работе, осуществляемой Учреждением при взаимодействии с контрагентами, можно выделить два направления:

12.5. Установление и сохранение деловых отношений с теми организациями (учреждениями), которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. Такая работа 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 и другого.

12.6. Распространение среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

1. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов

В Учреждении на постоянной основе проводится внутренний контроль всеми работниками Учреждения, который способствует, в том числе профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

Проводятся проверки соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности Учреждения, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции; осуществляется контроль документирования операций хозяйственной (иной) деятельности Учреждения; проверка экономической обоснованности осуществляемых операций для недопущения коррупционных рисков.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности, прежде всего направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений, а именно:

- 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;

- другое.

1. Конфиденциальность

Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными локальными нормативными актами Учреждения.