

## **Антикоррупционная политика в АНО СОГ «Луч надежды»**

### **Введение.**

Коррупция - это опасное социальное зло. Она приобрела системный характер. Коррупционная преступность - это сложное криминологическое явление, представляющее собой систему преступлений, в которых специальным субъектом выступает должностное лицо, использующее свое служебное положение и действующее из корыстных побуждений или иной личной заинтересованности, как в своих интересах, так и в интересах третьих лиц.

Коррупция - это целеобразующая система, характеризующая деформацию государственной власти путем противоправного обмена властного ресурса на экономическую выгоду.

В таких условиях недостаточно обычных мер борьбы с явлением коррупции. С точки зрения уголовной ответственности коррупционные нарушения относятся к плохо раскрываемым и трудно доказуемым преступлениям. Поэтому так важны превентивные меры широкого спектра.

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры, коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации национальной экономики, вызывает в российском обществе серьезную тревогу и недоверие к государственным институтам, создает негативный образ России на международной арене и правомерно рассматривается как одна из угроз безопасности Российской Федерации.

Для устранения факторов, обеспечивающих существование и устойчивость коррупции, необходимо адекватное целям коррупции воздействие на эти факторы. Такое воздействие, приводящее к снижению уровня коррупции, является целью антикоррупционной политики.

Борьба с коррупцией предполагает использование системы экономических, политических, правовых, психологических, образовательных, воспитательных мер. Необходимо сосредоточить усилия на ограничение сферы приложения проявлений коррупции, снижение степени ее влияния, минимизация вредных последствий.

Антикоррупционная политика АНО СОГ «Луч надежды» основана на Конституции Российской Федерации и Федеральном законе от 25.12.2008 г. № 273 - Федеральный закон «О противодействии коррупции».

## Содержание

Введение.....	3
1. Термины и определения.....	4
2. Цели и задачи антикоррупционной политики.....	5
3. Нормативно-правовое обеспечение.....	6
4. Принципы противодействия коррупции в учреждении.....	6
5. Антикоррупционная политика в учреждении.....	7
6. Перечень антикоррупционных мероприятий.....	9
7. Определение должностных лиц учреждения, ответственных за противодействие коррупции.....	10
8. Оценка коррупционных рисков.....	11
9. Выявление и урегулирование конфликта интересов.....	12
10. Внедрение стандартов поведения работников учреждения.....	15
11. Внутренний контроль .....	15
12. Принятие мер по предупреждению коррупции.....	17
13. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.....	17

### 1. Термины и определения.

Коррупция - это 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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273 — Российской Федерации «О противодействии коррупции»).

Антикоррупционная политика - системная, профилактическая по целям и средствам, идеологически и научно обоснованная деятельность государственных органов всех ветвей власти и уровней, а также общественных институтов, заключающаяся в последовательном осуществлении мер социального и правового контроля за общезначимыми (публичными)

сферами жизнедеятельности государства, в целях минимизации коррупционных проявлений, являясь одним из направлений криминологической политики предупреждения преступности.

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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273 - Российской Федерации «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 нарушений (борьба с коррупцией); в) по минимизации и (или) ликвидации последствий 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 незаконного 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.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## **2. Цели и задачи антикоррупционной политики.**

Целью антикоррупционной политики является недопущение предпосылок и исключение возможности фактов коррупции в АНО СОГ «Луч надежды» посредством: - реализации интересов личности, общества и государства на основе соблюдения прав и свобод человека и гражданина; - мониторинга коррупционных фактов и эффективности реализуемых мер антикоррупционной политики.

Основные задачи Антикоррупционной политики АНО СОГ «Луч надежды»: предупреждение коррупционных правонарушений, обеспечение ответственности за коррупционные проявления по всех случаях, предусмотренных нормативными актами; формирование антикоррупционного сознания работников АНО СОГ «Луч надежды»; - обеспечение неотвратимости ответственности за совершения коррупционных правонарушений; - минимизация риска вовлечения работников АНО СОГ «Луч надежды» в коррупционную деятельность; - формирование единообразного понимания позиции учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявления; - оптимизация и конкретизация полномочий должностных лиц; - открытость и прозрачность деятельности учреждения, содействие реализации прав граждан на доступ к информации о деятельности учреждения.

### **3. Нормативно-правовое обеспечение.**

Правовые основы антикоррупционной политики АНО СОГ «Луч надежды»: - международно-правовые акты; - Российское законодательство. К основополагающим международно-правовым документам относятся: - Конвенция ООН против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН 31 октября 2003 г.); - Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию (Страсбург, 27 января 1999 г. ETS № 173. К актам Российского законодательства в сфере антикоррупционной политики относятся следующие федеральные правовые акты: - федеральный закон Российской Федерации «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273 - Российской Федерации; - Национальный План противодействия Коррупции (утвержден 31 июля 2008 г., в последующем обновлен и утвержден Указом Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 г. № 460 «О национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010 - 2011 годы»); Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации (статья 19.28); - Трудовой Кодекс Российской Федерации; - Уголовный Кодекс Российской Федерации.

### **4. Принципы противодействия коррупции в учреждении.**

При создании системы мер противодействия коррупции в учреждении учитываются следующие ключевые принципы:

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 нормативно-правовым актам, применимым к организации.
2. Принцип личного примера руководителя. Ключевая роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.
3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников АНО СОГ «Луч надежды» о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.
4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработки и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения,

его руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в АНО СОГ «Луч надежды» антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость и приносят значимый результат.

6. 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 трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства АНО СОГ «Луч надежды» за реализацию антикоррупционной политики в учреждении.

## **5. Антикоррупционная политика учреждения.**

5.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики.

Антикоррупционная политика АНО СОГ «Луч надежды» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

5.2. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер: определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; определение и закрепление обязанностей работников учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции; установление перечня реализуемых антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения); ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики; - порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения.

5.3. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники АНО СОГ «Луч надежды» вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также лица, привлекаемые к выполнению отдельных видов работ, оказанию услуг от имени АНО СОГ «Луч надежды» на основании гражданско-правовых договоров.

5.4. Закрепление обязанностей работников учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции. Для работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются следующие обязанности: - воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах и от имени учреждения; воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения; незамедлительно информировать непосредственного руководителя (заведующего отделением), лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений; незамедлительно информировать непосредственного руководителя (заведующего отделением), лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами; - сообщить непосредственному руководителю (заведующему отделением), лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики,

руководству учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов. Исходя из положения статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

## 6. Перечень антикоррупционных мероприятий

Направление	Мероприятие
<p>Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка и внедрение положения о конфликте интересов</li> <li>- Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства</li> <li>- Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки</li> <li>- Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников</li> </ul>
<p>Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения антикоррупционных процедур таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия)</li> <li>- Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия)</li> <li>- Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.</li> <li>- Введение процедуры защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций.</li> <li>- Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.</li> </ul>
<p>Обучение и информирование работников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.</li> <li>- Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, вознаграждения внешним консультантам.</li> </ul>

Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение регулярной работы оценки результатов по противодействию коррупции.</li> <li>- Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.</li> </ul>
--	--

## **7. Определение должностных лиц учреждения, ответственных за противодействие коррупции.**

Должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, определяются исходя из потребностей учреждения, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и других признаков.

В круг должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции включаются работники, занимающие следующие должности: - главный бухгалтер - инспектор по кадрам - заведующий отделением .

Должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, непосредственно подчиняются директору учреждения. В число обязанностей должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, включаются: - разработка и представление на утверждение директору учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников); - проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление правонарушений работниками - АНО СОГ «Луч надежды» организация проведения оценки коррупционных рисков; - прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами; - организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов; - организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников; - оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции; - оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия; - проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству учреждения.

## **8. Оценка коррупционных рисков.**

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных мероприятий и деловых операций в 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. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по

профилактике коррупции. В учреждении устанавливается следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

1. Представление деятельности АНО СОГ «Луч надежды» в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы).
2. Выделение «критических точек» - для каждого процесса определяются те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
3. Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее: - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»; - должности в АНО СОГ «Луч надежды» которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможно; - вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
4. На основании проведенного анализа составления «карты коррупционных рисков учреждения» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
5. Формирование перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском.
6. Разработка комплекса мер по устранению или минимизации коррупционных рисков, в частности: - детальная регламентация способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»; - реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри учреждения; - введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников учреждения (с представителями контрагентов, 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.

## **9. Выявление и урегулирование конфликта интересов.**

9.1. Выявление конфликта интересов. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников АНО СОГ «Луч надежды» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. В АНО СОГ «Луч надежды» устанавливается следующий перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности учреждения:

1. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Пример: работник, занимающийся оформлением документов на получение материальной помощи, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника. Возможные способы урегулирования: - отстранение работника от принятия того решения, которое



является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника или регулярный контроль над его деятельностью.

2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность. Пример: - директор учреждения, главный бухгалтер принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении подчиненных, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность. Возможные способы урегулирования: - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; - перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнить оплачиваемую работу в учреждении, имеющем деловые отношения с организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом. Пример: - работник учреждения, ответственный за закупку материальных ценностей, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж является родственник работника учреждения. Возможный способ урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; - рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации А, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Пример: - работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары организации А, которая является поставщиком учреждения. Возможные способы урегулирования: - рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; - изменение трудовых обязанностей работника.

5. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции. Пример: - работник учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначение на более высокие должности в учреждении. Возможные способы урегулирования: - рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков; - перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение его должностных обязанностей.

6. Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией А, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Пример: - организация А заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных площадей с учреждением. Организация А делает предложение трудоустройства работнику учреждения, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная

заинтересованность работника учреждения. Возможные способы урегулирования: - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

9.2. Урегулирование конфликта интересов. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения, АНО СОГ «Луч надежды» разрабатывает положение о конфликте интересов. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и регулирования конфликтов интересов, вызывающих у работников АНО СОГ «Луч надежды» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В положение о конфликте интересов включаются следующие разделы: - цели и задачи положения о конфликте интересов; - используемые в положении понятия и определения; - основные принципы управления конфликтом интересов учреждения; - порядок раскрытия конфликта интересов в учреждении; - порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов; - обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов; - определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений; - ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

## **10. Внедрение стандартов поведения работников учреждения.**

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру учреждения. С этой целью в АНО СОГ «Луч надежды» действует Кодекс этики служебного поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и учреждения в целом. Кодекс этики и служебного поведения закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, направленные на регулирование поведения работников в процессе предоставления социальной помощи. Общими ценностями, принципами и правилами поведения, которые закреплены в кодексе, являются:

-соблюдение высоких этических стандартов поведения;

- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

- следование лучшим практикам корпоративного управления; - создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

- следование принципу добросовестной конкуренции;

- следование принципу социальной ответственности бизнеса; -

соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;

- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

## **11. Внутренний контроль.**

Система внутреннего контроля в АНО СОГ «Луч надежды» способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. Преимущественными задачами системы внутреннего контроля учреждения являются:

- обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской отчетности);
- обеспечение соответствия деятельности в части предоставления социальных услуг требованиям нормативных актов учреждения.

Исходя из этого система внутреннего контроля АНО СОГ «Луч надежды» учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности и процессов основной (уставной) деятельности учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, охватывает антикоррупционные правила и процедуры, установленные в учреждении (нормы и стандарты поведения, представленные в кодексе этики и служебного поведения). Контроль документирования операций хозяйственной деятельности учреждения связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности АНО СОГ «Луч надежды» и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: - составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности раньше установленного срока. Контроль документирования процессов основной (уставной) деятельности учреждения связан с обязанностью исполнения государственных заданий на оказание социальных услуг и работ, строгого выполнения отдельных процедур по предоставлению социальных услуг и социальной помощи и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: искажение данных в отчетности, использование поддельных документов, исправления в документах и отчетности. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При осуществлении внутреннего контроля устанавливается наличие следующих обстоятельств - индикаторов неправомερных действий:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения; предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, 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;

- закупка по ценам, значительно отличающихся от рыночных; - сомнительные платежи наличными.

12. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями - контрагентами.

Антикоррупционная работа, осуществляемая АНО СОГ «Луч надежды» при взаимодействии с организациями-контрагентами, строится в двух направлениях:

- установление и сохранение деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах; распространение среди организаций контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в АНО СОГ «Луч надежды» :

- включение в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами, определенных положений о соблюдении антикоррупционных стандартов;

- информирование общественности о степени внедрения и успеха в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте учреждения.

13. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

Сотрудничество АНО СОГ «Луч надежды» с правоохранительными органами осуществляется в следующих формах:

- учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно;

- учреждение 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;

- 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 преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

- оказание поддержки в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, принятие необходимых мер по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях;

- недопущение вмешательства руководства учреждения и его работников в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных и правоохранительных органов.