**ОБЗОР**

**ОЦЕНКИ УРОВНЯ ВНЕДРЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ СТАНДАРТОВ,**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ПРЕДПРИЯТИЯХ КОНДИНСКОГО РАЙОНА**

**В 2019 ГОДУ**

В соответствии со статьей 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с подпунктом 10.2 пункта 10 Плана противодействия коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2018-2020 годы, утвержденным распоряжением Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 29 января 2018 года № 15-рг «Об утверждении [План](consultantplus://offline/ref=50651908F086F9EFA3E520A85B20963B8FB590AA812FF324F59984B7CFD83126D151F0582FE6B002AF29D9DDfDR2F)а противодействия коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2018-2020 годы», подпунктом 2.7 раздела 2 Плана противодействия коррупции в Кондинском районе на 2018-2020 годы», утвержденным постановлением администрации Кондинского района от 26 декабря 2017 года № 2212 «Об утверждении Плана противодействия коррупции в Кондинском районе на 2018-2020 годы», постановлениями администрации Кондинского района от 06 июня 2016 года № 867 «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях и хозяйственных обществах Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район», от 19 января 2012 года № 63 «Об утверждении Положения о порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений Кондинского района», в целях оказания методической и практической помощи Управлением кадровой политики администрации Кондинского района организовано проведение оценки деятельности по реализации антикоррупционного законодательства, а также уровня внедрения антикоррупционных стандартов в муниципальных учреждениях и предприятиях Кондинского района.

Так в 2019 году были осуществлены мероприятия по оказанию методической и практической помощи по кадровой работе, проведена оценка деятельности по реализации антикоррупционного законодательства, и уровня внедрения антикоррупционных стандартов в учреждениях, предприятиях, подведомственных администрации Кондинского района:

- МКУ «ЕДДС Кондинского района»;

- МКУ «УМТО ОМС Кондинского района»;

- МАУ РЦМИ «Ориентир»;

- МУП ИИЦ «Евра»;

- БУ Кондинского района «МФЦ»;

- МУ УКС Кондинского района.

Также осуществлен мониторинг посредством письменных отчетов и анализов организаций по предложенной форме, в том числе и организаций, подведомственных органам администрации Кондинского района (учреждения культуры, спорта, образования).

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

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

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

При создании системы мер противодействия коррупции в организации основываются на следующих ключевых принципах:

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

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий [Конституции](consultantplus://offline/ref=95C552FED4C956C5667842FB7A6786DDC4FCCDDAFACDF747FDC880O1R7J) Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

*2. Принцип личного примера руководства.*

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

*3. Принцип вовлеченности работников.*

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

*4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

*5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

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

*6. 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 руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

*7. Принцип открытости.*

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах.

*8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.*

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

В ходе проведения оценки деятельности реализации антикоррупционного законодательства в Учреждениях установлено следующее:

- определены должностные лица, ответственные за противодействие и профилактику коррупции, изданы локальные акты о назначении должностного лица, ответственного за противодействие и профилактику коррупции, внесены соответствующие нормы в положения о структурных подразделениях и (или) в трудовые договоры, должностные инструкции должностных лиц, ответственных за противодействие и профилактику коррупции.

- установлены обязанности работников организации по предупреждению и противодействию коррупции в трудовых договорах.

- в соответствии с Типовыми положениями в учреждениях внедрены процедуры урегулированию конфликта интересов о конфликте интересов работников, приняты Кодексы этики и служебного поведения, процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений, правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, созданы комиссии по урегулированию конфликта интересов.

Изданы соответствующие локальные акты, все сотрудники ознакомлены, а также ознакомление вновь принятых сотрудников осуществляется вовремя.

Определены лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений.

Утверждены декларации о конфликте интересов.

Организована работа заполнения деклараций о конфликте интересов гражданином: при приеме на работу; при назначении на новую должность; по мере возникновения ситуации конфликта интересов. Осуществляется проведение анализа деклараций о конфликте интересов.

Ведутся журналы регистрации и учета уведомлений о случаях склонения сотрудников организации к совершению коррупционных правонарушений.

- осуществляется консультирование и обучение работников организации по вопросам профилактики и противодействию коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. А также осуществляется обучение работников по вопросам профилактики и противодействию коррупции посредствам проведения аппаратных учеб (коллективных собраний).

В некоторых случаях должностные лица, ответственные за противодействие коррупции и профилактику коррупционных правонарушений в организации не обучены по вопросам профилактики и противодействия коррупции (курсы повышения квалификации).

- размещается на сайтах и стендах в доступных для граждан местах информация по антикоррупционной деятельности.

- ежегодно утверждаются Планы мероприятий по вопросам профилактики и противодействию коррупции, а также организуется контроль исполнения плановых мероприятий (информационные справки ответственного исполнителя, заслушивание на совещании по итогам работы за год и т.д.).

Организация контроля исполнения плановых мероприятийв учреждениях осуществляется на регулярной основе посредством проведения регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции, подготовки отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции (информационные справки ответственного исполнителя, заслушивание на совещании по итогам работы за год, аппаратных учебах, общественных советах и т.д.), в том числе с привлечением общественности. Итоги работы по противодействию коррупции также заслушиваются на заседаниях Общественного совета или на заседаниях Межведомственного совета.

- состоялись отчеты на заседаниях:

Общественного совета Кондинского района - МУП ИИЦ «Евра» «Об организации антикоррупционной деятельности»;

Межведомственного Совета по противодействию коррупции в Кондинском районе – управления культуры администрации Кондинского района «О принимаемых мерах по противодействию коррупции и недопущению нарушений среди руководителей учреждений культуры»; МУК РДКИ «Конда» «Об организации антикоррупционной деятельности» и комитета физической культуры и спорта администрации Кондинского района «О состоянии работы по противодействию коррупции и мерах по повышению ее эффективности в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта»; МБУ ДО РДЮСШ; МАДОУ ДСКВ «Родничок».

Ежегодно утверждаются Графики контрольных мероприятий.

- осуществляется анализ кадрового состава на предмет наличия родственных связей, при которых усматривается возможность возникновения конфликта интересов, в связи с непосредственным подчинением работников руководителям организаций, являющихся родственниками.

В отчетном периоде в учреждениях была проведена работа по выявлению фактов, содержащих признаки конфликта интересов, в том числе скрытой аффилированности и своевременному принятию мер, направленных на урегулирование возникшего конфликта интересов.

Данная работа проведена с помощью проведения анкетирования сотрудников учреждений на предмет наличия родственных связей, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов, по завершению которого осуществлен анализ кадрового состава.

В том числе, в результате данных мероприятий, общения со специалистами учреждений, оказания им практической помощи рабочей группой были даны разъяснения, методические рекомендации, образцы правовых актов и иных документов. Состоялся обмен практик.

Рекомендации рабочей группы были применены учреждениями на практике, учтены в дальнейшей работе, исправлены недочеты.