

**КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

152240, Ярославская область, г. Гаврилов-Ям, ул. Советская, д. 51

Телефакс: (48534) 20936

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПРИКАЗ**

 **№ 14 10 июля 2025 г.**

**Об утверждении Положения об антикоррупционной политике**

**Контрольно-счетной палаты Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области**

 В целях проведения своевременной и качественной работы по реализации Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об антикоррупционной политике Контрольно-счетной палаты Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Приказ вступает в силу с момента подписания.

Председатель Контрольно-счетной палаты

Гаврилов-Ямского муниципального округа

Ярославской области \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Р. Бурдова

**КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА**

**ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

 **Утверждаю**

 Председатель КСП ГЯ МО ЯО

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Р. Бурдова

№ 14 от 10.07.2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ**

**КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ**

**ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Гаврилов-Ям**

**2025 год**

**Содержание**

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики
2. Используемые в политике понятия и определения
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности КСП ГЯ МО ЯО
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
5. Определение должностных лиц КСП ГЯ МО ЯО, ответственных за реализацию антикоррупционной политики
6. Определение и закрепление обязанностей сотрудников и КСП ГЯ МО ЯО, связанных с предупреждением и противодействием коррупции
7. Установление перечня реализуемых КСП ГЯ МО ЯО антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)
8. Оценка коррупционных рисков
9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики
10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику КСП ГЯ МО ЯО

1. **Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики**

Антикоррупционная политика Контрольно-счетной палаты Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области (далее - КСП ГЯ МО ЯО) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ). Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику КСП ГЯ МО ЯО являются также Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», «Положение о Контрольно-счетной палате Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области», «Регламент Контрольно-счетной палаты Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области» и другие локальные акты.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;

3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

 Антикоррупционная политика направлена на реализацию данных мер.

1. **Используемые в политике понятия 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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 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.

Контрагент – любое юридическое или физическое лицо, с которым КСК 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 (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами и законными интересами КСП ГЯ МО ЯО, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации КСП ГЯ МО ЯО.

Личная заинтересованность сотрудника – заинтересованность сотрудника, связанная с возможностью получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1. **Основные принципы антикоррупционной деятельности КСП ГЯ МО ЯО**

 Системы мер противодействия коррупции в КСП ГЯ МО ЯО основываются на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики КСП ГЯ МО ЯО 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 КСП ГЯ МО ЯО.

1. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства КСП ГЯ МО ЯО в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

1. Принцип вовлеченности сотрудников.

Информированность сотрудников КСП ГЯ МО ЯО 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 КСП ГЯ МО ЯО, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности КСП ГЯ МО ЯО коррупционных рисков.

1. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в КСП ГЯ МО ЯО таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

1. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для сотрудников КСП ГЯ МО ЯО 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 руководителя КСП ГЯ МО ЯО за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

1. Принцип открытости

Информирование партнеров и общественности о принятых в КСП ГЯ МО ЯО антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

1. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

**4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие**

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются сотрудники КСП ГЯ МО ЯО вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лиц, выполняющих для КСП ГЯ МО ЯО работы или предоставляющих услуги на основе гражданско-правовых договоров.

**5. Определение должностных лиц КСП ГЯ МО ЯО, ответственных за реализацию антикоррупционной политики**

В КСП ГЯ МО ЯО ответственными за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов являются Председатель КСП ГЯ МО ЯО/инспектор КСП ГЯ МО ЯО.

Задачи, функции и полномочия указанных должностных лиц в сфере противодействия коррупции определяются Председателем КСП ГЯ МО ЯО и включают, в частности:

* разработку локальных нормативных актов КСП ГЯ МО ЯО, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения сотрудников и т.д.);
* проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений сотрудниками КСП ГЯ МО ЯО;
* организация проведения оценки коррупционных рисков;
* организация приема и рассмотрения сообщений о случаях склонения сотрудников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений сотрудниками или иными лицами;
* организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
* организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования сотрудников;
* оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
* оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
* проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов.

**6. Определение и закрепление обязанностей сотрудников КСП ГЯ МО ЯО, связанных с предупреждением и противодействием коррупции**

Обязанности сотрудников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников КСП ГЯ МО ЯО.

Общими обязанностями сотрудников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

* воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени КСП ГЯ МО ЯО;
* воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени КСП ГЯ МО ЯО;
* незамедлительно информировать руководителей КСП ГЯ МО ЯО о случаях склонения сотрудника к совершению коррупционных правонарушений;
* незамедлительно информировать руководителей КСП ГЯ МО ЯО о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками или иными лицами;
* сообщить ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у сотрудника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на сотрудников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в КСП ГЯ МО ЯО, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика».

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с сотрудником КСП ГЯ МО ЯО. При условии закрепления обязанностей сотрудника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к сотруднику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

**7. Установление перечня реализуемых КСП ГЯ МО ЯО антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** | **Мероприятие** |
| Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений | Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников КСП ГЯ МО ЯО |
| Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов |
| Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы получения подарков |
| Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки |
| Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры сотрудников |
| Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур | Введение процедуры информирования сотрудниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи» и т. п.) |
| Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной сотруднику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи» и т. п.) |
| Введение процедуры информирования сотрудником работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов |
| Введение процедур защиты сотрудников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности КСП ГЯ МО ЯО, от формальных и неформальных санкций |
| Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности КСП ГЯ МО ЯО, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер |
| Обучение и информирование работников | Ознакомление сотрудников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в КСП ГЯ МО ЯО |
| Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции |
| Организация индивидуального консультирования сотрудников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур |
| Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации | Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур |
| Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета |
| Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: получение подарков, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам и пр. |
| Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов | Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции |
| Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции |

В качестве приложения к антикоррупционной политике в КСП ГЯ МО ЯО утверждается ежегодный план деятельности по противодействию коррупции.

 **8. Оценка коррупционных рисков**

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности КСП ГЯ МО ЯО, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения сотрудниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды КСП ГЯ МО ЯО.

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

Оценка коррупционных рисков может проводиться как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения, осуществляется на регулярной основе и реализуется при принятии кадровых и управленческих решений, может оформляться отдельным документом.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков включает:

* представление деятельности КСП ГЯ МО ЯО в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);
* выделение «критических точек» - для каждого процесса и определение тех элементов (подпроцессов), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
* определение для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, возможных коррупционных правонарушений, включающее:
* характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено КСП ГЯ МО ЯО или ее отдельными сотрудниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
* должности в КСП ГЯ МО ЯО, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц КСП ГЯ МО ЯО необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
* вероятные формы осуществления коррупционных платежей;
* подготовку на основании проведенного анализа «карты коррупционных рисков КСП ГЯ МО ЯО» с выделением «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;
* разработку комплекса мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

**9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников КСП ГЯ МО ЯО является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности сотрудников КСП ГЯ МО ЯО следует принять правовые акты о конфликте интересов, устанавливающие порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

 В основу работы по управлению конфликтом интересов в КСП ГЯ МО ЯО могут быть положены следующие принципы:

* обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
* индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для КСП ГЯ МО ЯО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов КСП ГЯ МО ЯО и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
* защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) КСП ГЯ МО ЯО.

Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами КСП ГЯ МО ЯО – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
* 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 КСП ГЯ МО ЯО возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы КСП ГЯ МО ЯО может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. КСП ГЯ МО ЯО также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

* ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
* добровольный отказ сотрудника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
* пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника;
* временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
* перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
* отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами КСП;
* увольнение сотрудника из КСП ГЯ МО ЯО по инициативе сотрудника;
* увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности КСП ГЯ МО ЯО и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам КСП ГЯ МО ЯО.

 Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители КСП ГЯ МО ЯО. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

 В КСП ГЯ МО ЯО должно проводиться обучение сотрудников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

* коррупция в государственном, муниципальном и частном секторах экономики (теоретическая);
* юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений (теоретическая);
* ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности КСП ГЯ МО ЯО (прикладная);
* выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей (прикладная);
* поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
* взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).
* Возможны следующие виды обучения:
* обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
* обучение при назначении сотрудника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
* периодическое обучение сотрудников с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
* дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности КСП ГЯ МО ЯО. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности КСП ГЯ МО ЯО и обеспечение соответствия деятельности КСП ГЯ МО ЯО требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов КСП ГЯ МО ЯО. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой КСП ГЯ МО ЯО, 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;
* проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

 Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

**10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации**

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.