

**ПОРЯДОК**  
**проведения мониторинга**  
**исполнения коррупционно-опасных трудовых функций**  
**в ГУП РК «Крым-Фармация»**

1. Настоящий порядок регламентирует проведение мониторинга исполнения коррупционно-опасных трудовых функций в ГУП РК «Крым-Фармация» (далее – мониторинг, предприятие).

2. Мониторинг проводится в целях: - предупреждения, выявления и пресечения коррупционных правонарушений; - выявления и последующего устранения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений; - минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

3. Мониторинг проводится всеми работниками предприятия независимо от замещаемой ими должности в порядке исполнения определенных локальными нормативными актами предприятия специальных, а также общих обязанностей по противодействию коррупции:

-воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;

-не допускать поведения, которое может быть истолковано как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

-незамедлительно информировать непосредственного руководителя и (или) ответственное лицо за противодействие коррупции либо директора предприятия: о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений; о ставшей известной работнику информации о фактах совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами предприятия или иными лицами; о возможности возникновения либо о возникшем у работника конфликте интересов.

4. Мониторинг проводится путем получения из различных источников информации о фактах подготовки либо совершения коррупционных правонарушений, а также о признаках коррупционного поведения работников.

Получение указанной информации может осуществляться, в том числе, путем проведения опросов на официальном сайте предприятия в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также с использованием электронной почты, телефонной и факсимильной связи от лиц и организаций, имевших опыт взаимодействия с должностными лицами и (или) работниками, исполняющими управленческие функции, на предприятии.

5. Признаками коррупционного поведения работников при исполнении трудовых функций могут являться:

- необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков (волокита) при принятии решений, связанных с реализацией прав граждан или юридических лиц, решение вопроса во внеочередном порядке в отношении отдельного физического или юридического лица при наличии значительного числа очередных обращений;

- использование своих должностных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением своих материальных потребностей либо других лиц;

- предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при приеме на работу и решении прочих вопросов;

- оказание незаконного предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в сфере закупок товаров, работ и услуг, а также незаконного содействия в осуществлении предпринимательской деятельности;

- совершение частых или крупных сделок с субъектами предпринимательской деятельности, владельцами которых являются или руководящие должности в которых замещают родственники работника или аффилированные с ним лица;

- использование в ущерб интересам предприятия информации, полученной при исполнении трудовых функций, если такая информация не подлежит официальному распространению;

- попытки несанкционированного доступа к информационным ресурсам предприятия;

- требование от физических и (или) юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством;

- нарушение требований локальных нормативных актов предприятия;

- искажение, сокрытие или представление заведомо ложных сведений в учетных и отчетных документах, а равно составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов при исполнении трудовых функций;

- действия распорядительного характера, превышающие полномочия или не относящиеся к полномочиям работника;

- бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии с трудовыми функциями;

- совершении финансово-хозяйственных операций с очевидными (даже не для специалиста) нарушениями действующего законодательства;

- иные действия (бездействие) работника, содержащие признаки коррупционного поведения.

6. Результаты мониторинга используются для:

- корректировки перечней коррупционно-опасных трудовых функций и должностей;

- корректировки карты коррупционных рисков;

- подготовки материалов о несоблюдении работниками при исполнении

трудоу функций требований к служебному поведению работников и (или) урегулированию конфликта интересов;

-проведения анализа состояния антикоррупционной работы предприятия.

7. Результаты мониторинга обобщаются ответственным лицом за противодействие коррупции и не реже одного раза в полугодие рассматриваются на заседаниях комиссии по проведению оценки коррупционных рисков в деятельности ГУП РК «Крым-Фармация» в целях разработки предложений по минимизации и (или) устранению коррупционных рисков.