

Министерство здравоохранения
Республики Крым
Государственное унитарное предприятие Республики Крым
«Крым-Фармация»

ПРИКАЗ

07 апреля 2016г. г. Симферополь № 476-08

Об утверждении
Положения об антикоррупционной политике

В соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об антикоррупционной политике Государственного унитарного предприятия Республики Крым «Крым-Фармация» (Приложение № 1).
2. Начальнику отдела по документообеспечению Сухобоковой И.Л. довести настоящий приказ под роспись работникам ГУП РК «Крым-Фармация».
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

В.В. Рыжкина

Государственное унитарное предприятие Республики Крым «Крым-Фармация»



УТВЕРЖДЕНО

Директор ГУП РК «Крым-Фармация»

В.В. Рыжжина В.В. Рыжжина

_____ 2016 года

**Положение
об антикоррупционной политике
Государственного унитарного предприятия Республики Крым
«Крым-Фармация»**

г. Симферополь

Содержание

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики на Предприятии.....	3
2. Используемые в политике понятия и определения	3
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Предприятия	5
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие	6
5. Определение должностных лиц Предприятия, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.....	6
6. Определение и закрепление обязанностей работников и Предприятия, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.....	6
7. Установление перечня проводимых Предприятием антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).....	7
8. Оценка коррупционных рисков.....	9
9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.....	10
10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Предприятия.....	12

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Антикоррупционная политика Государственного унитарного предприятия Республики Крым «Крым-Фармация» (далее - Предприятие) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности предприятия. 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 предприятия, являются также Федеральный закон от 12.04.2010 N 61-ФЗ "Об обращении лекарственных средств", Федеральный закон от 18.07.2011 N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц", Устав Предприятия, и другие локальные нормативно-правовые 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 предприятия направлена на реализацию данных мер.

2. 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 14 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.

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 (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Системы мер противодействия коррупции на Предприятии основываются на следующих **ключевых принципах**:

1. Принцип соответствия политики Предприятия 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 предприятию.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Предприятия 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 Предприятия, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Предприятия 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 Предприятия за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых на Предприятии антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8. 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 работники предприятия, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ПРЕДПРИЯТИЯ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

На предприятии назначается ответственный за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов.

Задачи, функции и полномочия ответственного за противодействие коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов Предприятия, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Предприятия;
- 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 предприятия или иными лицами;
- 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 Предприятия 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.

6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ И ПРЕДПРИЯТИЯ, СВЯЗАННЫХ С ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕМ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕМ КОРРУПЦИИ

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников Предприятия.

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

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Предприятия;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Предприятия;
- незамедлительно информировать руководство Предприятия о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, руководство Предприятия о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами предприятия или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

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.

7. УСТАНОВЛЕНИЕ ПЕРЕЧНЯ ПРОВОДИМЫХ ПРЕДПРИЯТИЕМ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И ПОРЯДОК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ (ПРИМЕНЕНИЯ)

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Предприятия
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации

	(механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности предприятия, от формальных и неформальных санкций
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Обучение и информирование работников	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции на Предприятии
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля требованиям антикоррупционной политики Предприятия	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные

	пожертвования, консультантам	вознаграждения	внешним
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции		

В качестве приложения к антикоррупционной политике на предприятии утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

8. ОЦЕНКА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности предприятия, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Предприятия коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Предприятием.

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

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность Предприятия в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

- выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- ✓ характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Предприятием или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

- ✓ должности на Предприятии, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- ✓ вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

- на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков Предприятия» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Предприятия 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 своих работников на предприятии следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Предприятия, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов на Предприятии;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Предприятия 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.

В основу работы по управлению конфликтом интересов на Предприятии могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия – 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.

На Предприятии 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.

Предприятие берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника предприятия 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 работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия;
- увольнение работника Предприятия по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Предприятия и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены и 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Предприятия.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за противодействие коррупции на Предприятии, непосредственный начальник работника, директор Предприятия. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

На предприятии должно проводиться консультирование работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

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.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела
правового обеспечения



Э.Б. Мухтарова

С положением ознакомлен (а):

ПЛАН
мероприятий по противодействию коррупции
Государственного унитарного предприятия Республики Крым «Крым-Фармация»
на 2016-2017 годы

№ п/п	Наименование мероприятия	Исполнитель мероприятий	Сроки исполнения мероприятия
1. Организационные антикоррупционные мероприятия			
1.1	Проведение регулярного мониторинга действующих нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции	Ответственный за противодействие коррупции	Постоянно
1.2	Организация взаимодействия с правоохранительными органами по вопросам борьбы с коррупцией	Ответственный за взаимодействие с правоохранительными органами	Постоянно
1.3	Проведение анализа жалоб, обращений граждан и организаций о фактах проявления коррупции в деятельности работников предприятия	Директор Предприятия	Постоянно
1.4	Подготовка и утверждение плана противодействия коррупции на предприятии	Ответственный за противодействие коррупции	Ежегодно
1.5	Подготовка предложений по разработке внутренних локальных актов направленных на реализацию мероприятий по противодействию коррупции	Ответственный за противодействие коррупции	Постоянно
1.6	Осуществление антикоррупционной экспертизы в отношении приказов, распоряжений, локальных актов предприятия, с целью выявления и устранения в них коррупционных факторов	Ответственный за противодействие коррупции	Постоянно
1.7	Формирование и ведение базы данных обращений граждан по фактам коррупционных проявлений	Начальник отдела по документообеспечению	Постоянно
1.8	Разработка внутреннего документа, содержащего основополагающие этические нормы при исполнении трудовых обязанностей	Ответственный за противодействие коррупции	2 квартал 2016 г.
1.9	Внедрение внутреннего документа, содержащего основополагающие этические нормы при исполнении трудовых обязанностей	Ответственный за противодействие коррупции	2 квартал 2016 г.

1.10	Ознакомление сотрудников Предприятия с нормами действующего законодательства, внутренних локальных актов и общепризнанными этическими нормами	Отдел документообеспечению	Постоянно
1.11	Создание коллегиального органа на постоянной основе, уполномоченного на рассмотрение жалоб, заявлений, обращений и претензий работников, потребителей и государственных заказчиков по вопросам противодействия коррупции и возникновения конфликта интересов	Директор Предприятия	2 квартал 2016 г
1.12	Организация своевременного проведения служебных расследований по фактам нарушения законодательства сотрудниками Предприятия или причинения ущерба Работодателю действиями (бездействием)	Ответственный за противодействие коррупции	Постоянно
1.13	Анализ исполнения планов противодействия коррупции	Директор Предприятия	Ежегодно
2. Антикоррупционные мероприятия в сфере кадровой политики			
2.1	Ознакомление вновь принятых сотрудников с Кодексом этики предприятия	Отдел кадров	Постоянно
2.2	Проведение разъяснительной работы с вновь принятыми сотрудниками по вопросам возникновения конфликта интересов, ответственности за совершение должностных правонарушений	Отдел кадров	Постоянно
3. Антикоррупционные мероприятия в финансово-хозяйственной сфере			
3.1	Контроль за эффективностью использования имущества предприятия	Главный бухгалтер	Постоянно
3.2	Проведение анализа эффективности расходов при проведении закупок для нужд предприятия	Главный бухгалтер, отдел правового обеспечения	Постоянно
3.3	Проведение экспертизы конкурсной документации по закупкам при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд предприятия	Главный бухгалтер, отдел правового обеспечения	Постоянно
3.4	Совершение процедур закупок, выявление коррупционных рисков при совершении процедур закупок, принятие мер по устранению коррупционных рисков	Отдел закупок	Постоянно
3.5	Организация контроля за выполнением требований законодательства и внутренних локальных актов, регламентирующих закупочную деятельность предприятия	Отдел закупок	Постоянно
3.6	Организация мониторинга за процессом проведения закупок, в целях разработки и внедрения новых норм, регламентирующих закупочную деятельность, направленных на	Отдел закупок	Постоянно

	повышение эффективности закупочных процедур		
3.7	Организация анализа рынка, в целях поиска новых поставщиков и усиления конкурентной ситуации при размещении закупок	Отдел закупок	Постоянно
4. Антикоррупционные мероприятия в сфере информационной открытости			
4.1	Обеспечение доступа граждан к информации о деятельности Предприятия в сети Интернет, путем оформления сайта Предприятия	Отдел информационного и программного обеспечения	Постоянно
4.2	Разработка внутреннего документа, регламентирующего вопросы рассмотрения жалоб, заявлений, обращений и претензий потребителей и государственных заказчиков	Отдел по документообеспечению	2-3 квартал 2016 г.