**ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ОБУЧЕНИЯ**

**ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ**

**ТЕМА 2: Антикоррупционная политика**

Дата проведения: 23 июнь 2021 г.

Ответственное лицо: Зыкова Елена Владимировна

Присутствовали:

* Беляев Иван Александрович, специалист отдела поддержки молодежных инициатив;
* Василевич Юлия Леонидовна, специалист отдела общего;
* Горохов Владимир Анатольевич, начальник отдела поддержки молодёжных инициатив;
* Зыкова Елена Владимировна, директор;
* Иванюк Анатолий Валентинович, руководитель клубного формирования;
* Кондратьева Оксана Станиславовна, заместитель директора;
* Нужная Анна Юрьевна, специалист по социальной работе с молодежью;
* Овсиенко Елена Владимировна, начальник сектора административно-хозяйственного;
* Павлова Екатерина Борисовна, заведующий клубом;
* Пфау Элина Эриховна, заместитель директора;
* Раевская Наталья Александровна, заведующий клубом;
* Сурнина Кира Юрьевна, специалист по связям с общественностью;
* Тверезый Михаил Александрович, звукооператор;
* Шварева Елена Николаевна, заместитель директора;
* Шепелева Татьяна Анатольевна, начальник отдела общего;
* Юсупзянова Светлана Васильевна, начальник информационного-методического отдела;
* Спешилова Ольга Александровна, начальник сектора по молодёжной политике и взаимодействию с общественными организациями администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга.

**Содержание (основные положения).**

Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс вза­имосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности дан­ной организации. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной поли­тике рекомендуется закрепить в едином документе, например, с одноименным названием - "Антикоррупционная политика (наименование организации)".

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

Систематическое внедрение в организации антикоррупционных мер связано с определенными расходами, однако в среднесрочной и долгосрочной перспективе может принести организации ряд значимых преимуществ.

В частности, приверженность организации закону и высоким этическим стан­дартам в деловых отношениях способствуют укреплению ее репутации среди других компаний и клиентов. При этом репутация организации может до некоторой степени служить защитой от коррупционных посягательств со стороны недобросовестных представителей других компаний и органов государственной власти: последние мо­гут воздерживаться от предложения или вымогательства незаконного вознагражде­ния, поскольку будут знать, что такое предложение будет отвергнуто.

Кроме того, реализация мер по противодействию коррупции существенно снижает риски применения в отношении организации мер ответственности за под­куп должностных лиц, в том числе и иностранных. Особо следует отметить, что про­филактика коррупции при выборе организаций-контрагентов и выстраивании отно­шений с ними снижает вероятность наложения на организацию санкций за недолж­ные действия посредников и партнеров.

Отказ организации от участия в коррупционных сделках и профилактика кор­рупции также способствуют добросовестному поведению ее сотрудников по отно­шению друг к другу и к самой организации. И наоборот - лояльное отношение орга­низации к незаконному и неэтичному поведению в отношении контрагентов может привести к появлению у сотрудников ощущения, что такое поведение приемлемо и в отношении своего работодателя и коллег.

Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и примене­нию в деятельности организации. Исключительно большое значение на этой стадии имеет поддержка антикоррупционных мероприятий и инициатив руководством ор­ганизации. Руководитель организации, с одной стороны, должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступать гарантом выполнения в организации антикоррупционных пра­вил и процедур.

Рекомендуется осуществлять регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое возложены функции по профи­лактике и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству организации соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необхо­димо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о проти­водействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работ­ники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Однако политика может закреп­лять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых организацией с контрагентами.

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой до­говор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, уста­новленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми ак­тами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий кол­лективного договора, соглашений.

В этой связи, как общие, так и специальные обязанности рекомендуется вклю­чить в трудовой договор с работником организации. 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.