

Приложение №2
к приказу №55 от 03.07.2017г.

Принято
на заседании МАУ «МФЦ г.Шахты»
Протокол №1 от «03» июля 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ «МФЦ г.Шахты»



И.А. Зверева
«03» июля 2017г.

Председатель совета
представителей трудового коллектива

А.И. Ефанова
«03» июля 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике МАУ «МФЦ г.Шахты»

г.Шахты, 2017 год

Содержание

1. Общие положения
2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики
3. Основные принципы антикоррупционной политики
4. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие
5. Применимое антикоррупционное законодательство
6. Подарки и представительские расходы
7. Участие в благотворительной деятельности и спонсорство
8. Участие в политической деятельности
9. Взаимодействие с государственными и муниципальными служащими
10. Взаимодействие с работниками
11. Взаимодействие с посредниками и иными лицами
12. Ведение бухгалтерских книг и записей
13. Конфликт интересов, оповещение о недостатках
14. Отказ от ответных мер и санкций
15. Внесение изменений
16. Ответственные за реализацию антикоррупционной политики
17. Ответственность работников учреждения за несоблюдение требований антикоррупционной политики
18. Заключительные положения

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об антикоррупционной политике МАУ «МФЦ г.Шахты» (далее — антикоррупционная политика) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности МАУ «МФЦ г.Шахты» (далее — учреждение).

1.2. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), Областным законом от 12.05.2009 № 218-ЗС «О противодействии коррупции в Ростовской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013), иными законодательными актами Российской Федерации, Уставом и локальными актами учреждения.

1.3. Используемые термины 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 (п.1 ст.1 Федерального закона № 273-ФЗ).

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 (п.2 ст.1 Федерального закона № 273-ФЗ):

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 (ч.1 ст.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.

2. Цели и задачи антикоррупционной политики

2.1. Основными целями антикоррупционной политики учреждения являются:

2.1.1. предупреждение коррупции;

2.1.2. обеспечение неотвратимости наказания за коррупционные проявления;

2.1.3. формирование антикоррупционного сознания у работников.

2.2. Основные задачи антикоррупционной политики учреждения:

2.2.1. минимизировать риск вовлечения работников учреждения, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность.

2.2.2. формирование у заявителей, клиентов, работников и иных лиц единообразного понимания антикоррупционной политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

2.2.3. установление обязанности работников знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства, требования настоящей антикоррупционной политики;

2.2.4.минимизация риска вовлечения работников учреждения в коррупционную деятельность;

2.2.5.обеспечение ответственности работников учреждения за коррупционные проявления;

2.2.6.мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных мер (стандартов, процедур и т.п.);

2.2.7.установить обязанность работников учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей антикоррупционной политики учреждения, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции.

3.Основные принципы антикоррупционной политики

3.1. Настоящая антикоррупционная политика основана на следующих ключевых принципах:

3.1.1. Принцип соответствия антикоррупционной политики действующему законодательству и общепринятым нормам.

Настоящая антикоррупционная политика соответствует Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

3.1.2.Принцип личного примера руководства.

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

3.1.3.Принцип вовлеченности работников.

В учреждении регулярно информируют работников о положениях антикоррупционного законодательства и активно их привлекают к участию в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.1.4.Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

В учреждении разрабатываются и выполняются мероприятия, позволяющие снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководства и работников в коррупционную деятельность.

3.1.5.Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

В учреждении применяют такие антикоррупционные мероприятия, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников учреждения 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 за реализацию настоящей антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

В учреждении регулярно осуществляется мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных процедур, а также контроля за их исполнением.

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

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики учреждения, являются директор учреждения, работники учреждения, находящиеся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Антикоррупционная политика распространяется и на лица, выполняющие для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

4.2. Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

4.2.1. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

4.2.2. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими, как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

4.2.3. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя, либо директора учреждения:

- о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами.

4.2.4. Сообщать директору учреждения о возможности возникновения, либо возникшем у работника конфликте интересов, а также принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании антикоррупционной политики и законодательства Российской Федерации.

4.3. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в учреждение, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом.

4.4. С каждым работником учреждения подписывается обязательство о соблюдении принципов и требований антикоррупционной политики учреждения и

норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации при заключении трудового договора (Приложение №1 к настоящей антикоррупционной политике).

4.5. Обязанности руководства.

Директор учреждения должен формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех работников учреждения, а также заявителей. В этой связи директор должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения и выступать гарантом выполнения в учреждении антикоррупционных правил и процедур.

4.6. В учреждении закрепляется принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой терпимости») при осуществлении повседневной деятельности, в том числе во взаимодействии с заявителями, клиентами, представителями органов власти, органов местного самоуправления, политических партий, своими работниками.

4.7. Периодическая оценка рисков

Учреждение на периодической основе выявляет, рассматривает и оценивает коррупционные риски, характерные для ее деятельности в целом и для отдельных направлений в частности.

4.8. Адекватные антикоррупционные процедуры

Учреждение разрабатывает и внедряет адекватные процедуры по предотвращению коррупции, разумно отвечающие выявленным рискам, и контролирует их соблюдение.

4.9. Информирование и обучение

Учреждение доводит настоящую антикоррупционную политику до сведения всех своих работников под подпись, размещает ее в свободном доступе на информационно-аналитическом портале единой сети многофункциональных центров Ростовской области в сети «Интернет» <http://shahti.mfc61.ru>, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики всеми работниками и иными лицами. Учреждение содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и систематического обучения работников в целях поддержания их осведомленности в вопросах антикоррупционной политики учреждения и овладения ими способами и приемами применения антикоррупционной политики на практике.

4.10. Мониторинг и контроль

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, учреждение осуществляет мониторинг внедренных адекватных процедур по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

5. Применимое антикоррупционное законодательство

5.1. Работники учреждения должны соблюдать нормы Российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет коммерческого подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

5.2. Всем работникам учреждения строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих формальностей в любой форме, в том числе, в форме денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций, включая коммерческие организации, органы власти и самоуправления, государственных служащих, частных компаний и их представителей.

6. Подарки и представительские расходы

6.1. Подарки, которые работники от имени учреждения могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в учреждении, могут получать от других лиц и организаций, а также представительские расходы, в том числе, расходы на деловое гостеприимство и продвижение учреждения, которые работники могут нести от имени учреждения, должны одновременно соответствовать пяти указанным ниже критериям:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности учреждения, например, с презентацией или завершением проектов, либо с общенациональными праздниками, памяtnыми датами, юбилеями;

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- не создавать риска для работников учреждения и иных лиц, в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

- не противоречить принципам и требованиям настоящей антикоррупционной политики, локальным актам учреждения и нормам применимого законодательства.

6.2. Не допускаются подарки от имени учреждения, его работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных.

7. Участие в благотворительной деятельности и спонсорство

7.1. Учреждение не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ.

8. Участие в политической деятельности

8.1. Учреждение не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах учреждения.

9. Взаимодействие с государственными и муниципальными служащими

9.1. Учреждение воздерживается от оплаты любых расходов за государственных и муниципальных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах учреждения, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения, PR-кампании и т.п., или получение ими за счет учреждения иной выгоды.

10. Взаимодействие с работниками

10.1. Учреждение требует от своих работников соблюдения настоящей антикоррупционной политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за ее нарушения.

10.2. В учреждении организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования директора учреждения о фактах взяточничества со стороны лиц, оказывающих услуги в интересах отдельных заявителей. В адрес директора учреждения могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных процедур и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

10.3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми работниками проводится вводный инструктаж по положениям настоящей антикоррупционной политики и связанных с ней документов.

10.4. Всем работникам учреждения строго запрещается:

- прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях;
- предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных процедур при оказании государственных и муниципальных услуг заявителям.

10.5. Соблюдение работниками учреждения принципов и требований настоящей антикоррупционной политики учитывается при формировании

кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

11. Взаимодействие с посредниками и иными лицами

11.1. Учреждению и его работникам запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящей антикоррупционной политики или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

12. Ведение бухгалтерских книг и записей

12.1. Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете учреждения, задокументированы и доступны для проверки.

12.2. Искажение или фальсификация бухгалтерской отчетности учреждения строго запрещены.

13. Конфликт интересов, оповещение о недостатках

13.1. 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.

13.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

13.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

13.3.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

13.3.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

13.3.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

13.3.4. соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

13.3.5.защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) организацией.

13.4.Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.5.В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

13.5.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

13.5.2.раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

13.5.3.разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

13.6.Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде непосредственному руководителю, а при приеме на работу — специалисту по кадрам. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме, с последующей фиксацией в письменном виде.

13.7.Представленные сведения о конфликте интересов могут рассматриваются коллегиально, специально созданной комиссией, в конфиденциальном порядке. Директор учреждения гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

13.8.Поступившая информация тщательно проверяется с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

13.9.По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

13.9.1.ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

13.9.2.конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

13.9.3.ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

13.9.4.добровольный отказ работника учреждения 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;

13.9.5.пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

13.9.6.временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

13.9.7.перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

13.9.8.передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

13.9.9.отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

13.9.10.увольнение работника из организации по инициативе работника;

13.9.11.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;

13.9.12.иные формы разрешения конфликта интересов.

13.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

13.11.При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

13.12.При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

13.13.Устанавливаются следующие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

13.13.1.при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

13.13.2.нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

13.13.3.гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

13.13.4.избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

13.13.5.раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

13.13.6.содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

13.14.Любой работник учреждения или иное лицо, в случае появления сомнений в правомерности или соответствия целям, принципам и требованиям настоящей антикоррупционной политики учреждения, своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников, заявителей, или иных лиц, которые взаимодействуют с учреждением, может сообщить об этом своему

непосредственному руководителю, который, при необходимости, предоставит рекомендации и разъяснения относительно сложившейся ситуации.

14. Отказ от ответных мер и санкций

14.1. Учреждение заявляет о том, что ни один работник учреждения не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен стимулирующих выплат), если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

15. Внесение изменений

15.1. При изменении законодательства Российской Федерации, либо выявлении недостаточно эффективных положений антикоррупционной политики учреждения, она может быть пересмотрена, и в нее могут быть внесены изменения и дополнения.

16. Ответственные за реализацию антикоррупционной политики

16.1. Ответственным за реализацию настоящей антикоррупционной политики является директор учреждения. Ответственный за реализацию настоящей антикоррупционной политики обязан обеспечить выполнение требований действующего законодательства о противодействии коррупции и локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции в учреждении.

16.2. Директор учреждения может назначить ответственного за организацию работы по предупреждению коррупционных правонарушений в учреждении, по профилактике и противодействию коррупции в учреждении.

17. Ответственность работников учреждения за несоблюдение требований антикоррупционной политики

17.1. В учреждении требуется соблюдение работниками настоящей антикоррупционной политики, при соблюдении процедур информирования работников о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. Каждый работник, при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с антикоррупционной политикой учреждения и локальными нормативными актами, касающимися предупреждения и противодействия коррупции, изданными в учреждении.

17.2. Работники учреждения независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики, а также за действие (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

17.3.К мерам ответственности за коррупционные проявления в учреждении относятся: меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии законодательством Российской Федерации.

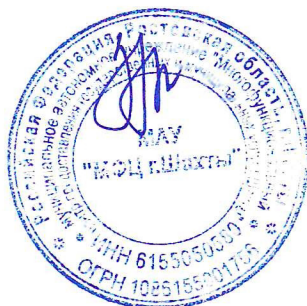
18. Заключительные положения

18.1.Настоящая антикоррупционная политика вступает в силу с момента ее утверждения.

18.2.В случае противоречия настоящей антикоррупционной политики с нормами законодательства Российской Федерации и/или Ростовской области, применяются соответствующие нормы законодательства Российской Федерации и/или Ростовской области.

18.3.Настоящая антикоррупционная политика действует до ее отмены, либо замены новой антикоррупционной политикой.

Директор



И.А. Зверева

ОБЯЗАТЕЛЬСТВО
о принятии и соблюдении Положения об антикоррупционной политике
МАУ «МФЦ г.Шахты»

Я полностью ознакомлен(а) с содержанием Положения об антикоррупционной политике МАУ «МФЦ г.Шахты» (антикоррупционной политикой МФЦ), и понял(а) принципы и требования МАУ «МФЦ г.Шахты» в отношении соблюдения норм применяемого антикоррупционного законодательства.

Я выражаю согласие с антикоррупционной политикой МФЦ и беру на себя обязательство выполнять требования антикоррупционной политики МФЦ и руководствоваться ими при принятии решений в своей профессиональной деятельности.

Я осознаю и принимаю персональную ответственность за нарушение мною действующего законодательства Российской Федерации, принципов и требований применяемого антикоррупционного законодательства, антикоррупционной политики МФЦ, и других локальных нормативных актов МАУ «МФЦ г.Шахты» и знаю, что должен(а) уведомить непосредственного руководителя, либо директора МАУ «МФЦ г.Шахты» о таком нарушении.

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ подпись

(Фамилия, имя, отчество)