**Оценка деятельности реализации антикоррупционного законодательства в муниципальных учреждениях, подведомственных администрации сельского поселения Мулымья от 09.08.2019г**

В ходе проведения оценки деятельности реализации антикоррупционного законодательства в МУ СЦК «Шаим», КУ «Административно-хозяйственная служба» установлено следующее:

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

- определены должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, изданы локальные акты о назначении должностного лица, ответственного за противодействие коррупции, внесены соответствующие нормы в трудовые договоры, должностные инструкции должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции.

- установлены обязанности работников организации по предупреждению и противодействию коррупции в трудовых договорах.

- в соответствии с Типовыми положениями в учреждениях внедрены процедуры урегулированию конфликта интересов о конфликте интересов работников, приняты Кодексы этики и служебного поведения, процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений, правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

Изданы соответствующие локальные акты, все сотрудники ознакомлены, а также ознакомление вновь принятых сотрудников осуществляется вовремя.

Определены лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений.

Утверждены декларации о конфликте интересов.

Организована работа заполнения деклараций о конфликте интересов гражданином: при приеме на работу; при назначении на новую должность; по мере возникновения ситуации конфликта интересов. Осуществляется проведение анализа деклараций о конфликте интересов.

Ведутся журналы регистрации и учета уведомлений о случаях склонения сотрудников организации к совершению коррупционных правонарушений.

- осуществляется консультирование и обучение работников организации по вопросам профилактики и противодействию коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. А также осуществляется обучение работников по вопросам профилактики и противодействию коррупции посредствам проведения бесед.

Однако обучение осуществляется в недостаточном объеме.

В некоторых случаях должностные лица, ответственные за противодействие коррупции и профилактику коррупционных правонарушений в организации не обучены по вопросам профилактики и противодействия коррупции (курсы повышения квалификации).

- размещается на сайтах и стендах в доступных для граждан местах информация по антикоррупционной деятельности.

- ежегодно утверждаются Планы мероприятий по вопросам профилактики и противодействию коррупции, а также организуется контроль исполнения плановых мероприятий (информационные справки ответственного исполнителя, заслушивание на совещании по итогам работы за год и т.д.).

Организация контроля исполнения плановых мероприятийв учреждениях осуществляется на регулярной основе посредством проведения регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции, подготовки отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции в том числе с привлечением общественности. Итоги работы по противодействию коррупции также заслушиваются на заседаниях Межведомственного совета.

- осуществляется анализ кадрового состава на предмет наличия родственных связей, при которых усматривается возможность возникновения конфликта интересов, в связи с непосредственным подчинением работников руководителям организаций, являющихся родственниками.

В отчетном периоде в учреждениях была проведена работа по выявлению фактов, содержащих признаки конфликта интересов, в том числе скрытой аффилированности и своевременному принятию мер, направленных на урегулирование возникшего конфликта интересов.

Данная работа проведена с помощью проведения анкетирования сотрудников учреждений на предмет наличия родственных связей, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов, по завершению которого осуществлен анализ кадрового состава.

В том числе, результате данных мероприятий, общения со специалистами учреждений, оказания им практической помощи рабочей группой были даны разъяснения, методические рекомендации, образцы правовых актов и иных документов. Состоялся обмен практик.

Рекомендации рабочей группы были применены учреждениями на практике, учтены в дальнейшей работе, исправлены недочеты.

Информацию подготовил: заместитель главы сп Мулымья В.И.Шабарчина