

УТВЕРЖДАЮ:

Директор БУ ВО «Дом-интернат
для престарелых и инвалидов
«Пансионат «Подгоренский»

Ерышева Е.И.

07 августа 2023 года

Алгоритм действий работников БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Подгоренский», связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование

Обязанность соблюдать положения утвержденной антикоррупционной политики и локальных нормативных актов БУ ВО «Пансионат «Подгоренский» (далее-Учреждение) в сфере предупреждения коррупции рекомендуется включить в трудовые договора всех работников организации.

Исходя из положений статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации 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 учреждения. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

При этом необходимо исключить возможность двойного толкования, при котором на отдельных работников такие обязанности не распространяются. Вместе с тем допускается ситуация, при которой на работников, замещающих должности, связанные с высоким коррупционным риском, возлагается больше антикоррупционных стандартов, например, представления декларации о конфликте интересов.

Утверждаемая антикоррупционная политика БУ ВО «Пансионат

«Подгоренский» и локальные нормативные акты учреждения в сфере предупреждения коррупции, а также возлагаемые в связи с этим на работников антикоррупционные стандарты должны соответствовать закрепленным в Конституции Российской Федерации правам и законным интересам работников, в частности, праву на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, а также учитывать, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом.

При применении мер юридической ответственности к работникам, нарушившим положения трудового договора в части соблюдения антикоррупционной политики также необходимо учитывать следующие основные принципы:

- адекватность и соразмерность: санкции не должны быть чрезмерно "мягкими" и чрезмерно "жесткими";
- применимость: санкции рано или поздно должны быть применены на практике;
- контроль: санкции должны применяться на основании результатов контрольных мероприятий.

При этом нецелесообразно выстраивать антикоррупционную политику учреждения исключительно на санкциях. Рекомендуется предусмотреть также меры стимулирования. Стимулы позволяют мотивировать работников придерживаться установленных в учреждении антикоррупционных стандартов.

В целях поощрения работников могут быть предусмотрены как материальные стимулы, так и нематериальные или их совокупность.

Материальное стимулирование может предусматривать повышение заработной платы, премии, повышение в должности, подарки и пр.

Нематериальное стимулирование - грамоты, личное одобрение со стороны руководства и коллег, доступ проявивших себя работников к различным внутрикорпоративным наградам (например, программы обучения).

При этом система стимулирования работников организации за соблюдение антикоррупционных стандартов может являться составным элементом общей политики стимулирования работников учреждения.

Вместе с тем необходимо избегать установления таких критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, которые могут направлять их на совершение коррупционного правонарушения или на несоблюдение установленных в учреждении процедур (например, критерием материального стимулирования является показатель по затраченному времени на заключение договора, такой критерий может привести к тому, что работник учреждения может

пренебречь внутренними процедурами, направленными на контроль делового партнера, в целях дальнейшего получения материального стимула).

Также необходимо учитывать следующие принципы стимулирования:

- соразмерность: вознаграждение должно соответствовать приложенным сотрудникам усилиям;
- вознаграждение за ожидаемое поведение: практика свидетельствует о том, что ожидаемое поведение (соблюдение антикоррупционных стандартов) также требует стимулирования;
- достижимость: необходимо устанавливать такие критерии стимулирования, которые возможно достигнуть;
- объективность: рекомендуется избегать критериев, носящих субъективный характер, или методика расчета которых непонятна работникам;
- равенство: работники учреждения, независимо от специфики трудовой деятельности, должны иметь фактическую возможность получить вознаграждение.

Кроме того, рекомендуется выстроить такую систему, которая направлена на вознаграждение и защиту работников учреждения, сообщивших о фактах коррупции. Указанная система должна быть направлена на исключение аспекта страха со стороны работника, который может стать препятствием на его желание уведомить руководство о коррупционном правонарушении. При этом рассматриваемая система должна быть выстроена таким образом, чтобы минимизировать злоупотребления со стороны работников организации и при этом учитывать, что такие сообщения могут быть ошибочны.