

ПЛАН
противодействия коррупции
Федеральное государственное бюджетное учреждение «Академия комфорта»
(ФГБУ «Академия комфорта»)
на 2025-2027 годы

I. Повышение эффективности механизмов урегулирования конфликта интересов, обеспечение соблюдения работниками, замещающими отдельные должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, ограничений, запретов и принципов служебного поведения в связи с исполнением ими должностных обязанностей				
№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения	Ожидаемый результат
1.1	Информирование работников, замещающих отдельные должности в организации, созданной для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее соответственно – работники, Организация), по вопросам представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее – сведения о доходах), их ознакомление с обзором типовых ошибок при заполнении справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера	Начальник отдела по персоналу	Ежегодно до 1 февраля	Своевременное исполнение работниками Организации обязанности по представлению сведений о доходах
1.2	Мониторинг представления сведений о доходах работниками в рамках	Начальник отдела по персоналу	Ежегодно до 15 апреля	Своевременное исполнение работниками обязанности по представлению сведений

	декларационных кампаний с информированием руководителя Организации о ходе декларационной кампании			о доходах. Повышение исполнительской дисциплины
1.3	Подготовка к опубликованию и размещение сведений о доходах, представленных работниками, на официальном сайте Организации	Начальник отдела по персоналу Начальник службы информационных технологий и слаботочных систем	В течение 14 рабочих дней со дня истечения срока, установленно го для подачи указанных сведений	Открытость и доступность информации о деятельности по профилактике коррупционных правонарушений в Организации
1.4	Анализ сведений о доходах, представленных работниками, с подготовкой доклада об итогах соответствующей декларационной кампании	Начальник отдела по персоналу	Ежегодно до 1 октября	Доклад об итогах соответствующей декларационной кампании. Оперативное реагирование на ставшие известными факты коррупционных правонарушений.
II. Выявление и систематизация причин и условий проявления коррупции в деятельности Организации, мониторинг коррупционных рисков и их устранение				
2.1	Ежегодная оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации Организацией своих функций и уставных целей и задач.	Начальник отдела по персоналу	Ежегодно, декабрь	Доклад о результатах оценки коррупционных рисков, содержащий выявленные коррупционные риски, предложения по корректировке коррупционно-опасных функций, а также предложения по минимизации коррупционных рисков и принятию иных конкретных мер
2.2	Проведение ревизии подраздела официального сайта Организации, посвященного вопросам противодействия коррупции, на предмет актуальности размещенной информации и соответствия Требованиям к размещению и наполнению подразделов, посвященных вопросам	Начальник отдела по персоналу; Начальник службы информационных технологий и слаботочных систем	Ежегодно до 1 октября	Поддержание подраздела официального сайта Организации, посвященного вопросам противодействия коррупции, в актуальном состоянии и в соответствии с Требованиями к официальным сайтам

	противодействия коррупции, официальных сайтов федеральных государственных органов, иных организаций, созданных на основании федеральных законов, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 октября 2013 г. № 530н (далее – Требования к официальным сайтам)			
2.3	Мониторинг и анализ мер по предупреждению коррупции, принятых в Организации	Начальник отдела по персоналу	Ежегодно декабрь	Доклад о достаточности принятых мер и предложения по совершенствованию (развитию) антикоррупционной деятельности Организации в этом направлении
III. Взаимодействие Организации с институтами гражданского общества и гражданами, а также создание эффективной системы обратной связи, обеспечение доступности информации о деятельности Организации				
3.1	Подготовка и размещение на официальном сайте Организации отчета о реализации настоящего плана противодействия коррупции	Начальник отдела по персоналу; Начальник службы информационных технологий и слаботочных систем	Ежегодно декабрь	Открытость и доступность информации о деятельности по профилактике коррупционных правонарушений в Организации
IV. Повышение эффективности образовательных и иных мероприятий, направленных на антикоррупционное просвещение и популяризацию в обществе антикоррупционных стандартов				
4.1	Организация участия работников, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции, в мероприятиях по профессиональному развитию в области противодействия коррупции, в том числе их обучение по дополнительным профессиональным программам в области противодействия коррупции	Начальник отдела по персоналу; Ведущий специалист по персоналу; Должностные лица, ответственные за осуществление закупок (отдел закупок и договорной работы)	Ежегодно до 1 декабря	Приобретение новых знаний, навыков, умений, повышение эффективности деятельности работников, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции

4.2	Организация участия лиц, впервые поступивших на работу в Организацию и замещающих должности, связанные с соблюдением антикоррупционных стандартов, в мероприятиях по профессиональному развитию в области противодействия коррупции	Начальник отдела по персоналу; Ведущий специалист по персоналу; Должностные лица, ответственные за осуществление закупок (отдел закупок и договорной работы)	Ежегодно до 1 декабря	Приобретение работниками Организации знаний в области законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции
4.3	Организация участия работников, в должностные обязанности которых входит участие в проведении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд и отдельными видами юридических лиц, в мероприятиях по профессиональному развитию в области противодействия коррупции, в том числе их обучение по дополнительным профессиональным программам в области противодействия коррупции	Начальник отдела по персоналу; Ведущий специалист по персоналу; Должностные лица, ответственные за осуществление закупок (отдел закупок и договорной работы)	Ежегодно до 1 декабря	Приобретение работниками Организации знаний в области законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции
4.4	Организация и проведение работы по антикоррупционному просвещению работников (обучающихся) Организации: - семинары, круглые столы, консультации - конкурсы наглядной агитации; - изготовление и распространение памяток, брошюр, листовок.	Начальник отдела по персоналу	Ежегодно до 1 июня	Популяризация антикоррупционных стандартов, формирование атмосферы нетерпимости к коррупционным проявлениям
V. Дополнительные мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности Организации по профилактике коррупционных и иных правонарушений				
5.1	Организация и принятие мер по повышению эффективности кадровой работы, касающейся ведения личных дел работников Организации,	Начальник отдела по персоналу Ведущий	Ежегодно, сентябрь	Выявление фактов неуведомления работниками о возникновении конфликта интересов. Своевременное урегулирование возникшего

	в том числе актуализация сведений о родственниках и свойственниках в целях выявления возможного конфликта интересов	специалист по персоналу		конфликта интересов или предотвращение возможности его возникновения
5.2	Проработка совместно с контрольно-надзорными и правоохранительными органами вопросов взаимодействия и обмена сведениями в целях выявления фактов несоответствия имущественного положения и (или) сформированных накоплений работников их доходам, а также фактов сокрытия указанными лицами доходов путем приобретения и оформления имущества на третьих лиц	Начальник отдела по персоналу	Ежегодно до 31 декабря	Выявление фактов несоответствия имущественного положения и (или) сформированных накоплений работников их доходам, а также фактов сокрытия указанными лицами доходов путем приобретения и оформления имущества на третьих лиц.

Примечание:

Позиция «Наименование мероприятия» формулируется таким образом, чтобы исполнители соответствующего мероприятия, а также граждане, институты гражданского общества и иные лица, заинтересованные в исполнении и (или) ознакомлении с планом по противодействию коррупции Организации (далее - ведомственный антикоррупционный план), могли понять и осознать, что предполагается к реализации.

В этой связи при описании каждого отдельного мероприятия целесообразно учитывать поставленную цель и руководствоваться следующими критериями:

а) конкретность: точное, максимально детальное описание мероприятия, которое планируется к реализации в Организации.

Конкретное мероприятие позволяет ответить на вопрос: «Какой результат планируется достичь с помощью данного мероприятия?»;

б) понятность (прозрачность): мероприятие понятно для всех, кто с ним знакомится (как тем, кто готовит ведомственный антикоррупционный план (или участвует в подготовке), так и тем, кто его реализует (участвует в реализации), а также тем, кто контролирует реализацию и оценивает степень реализации, и тем, кто в целом знакомится с ведомственным антикоррупционным планом).

Понятное мероприятие позволяет отрицательно ответить на вопрос: «Допускает ли прочтение ведомственного антикоррупционного плана двусмысленность и неопределенность?»;

в) измеримость (отслеживаемость): целесообразно использовать такие формулировки, которые позволят однозначно определить реализовано соответствующее мероприятие или нет, при этом осуществление самого измерения и (или) оценка подтверждения не должны быть избыточно трудоемкими.

Измеримое мероприятие позволяет ответить на вопрос: «Как понять, что мероприятие реализовано (какие показатели подтверждают реализацию мероприятия)?»;

г) достижимость: необходимо включать в ведомственный антикоррупционный план только те мероприятия, которые могут быть реализованы с учетом человеческих, финансовых, временных и иных ресурсов; при этом целесообразно указывать не только рутинные мероприятия, которые с большой долей вероятности могут быть выполнены или даже перевыполнены, но и инициативные (амбициозные) мероприятия. Никто не ожидает включения в план по противодействию коррупции инициативных мероприятий, которые не могут быть реализованы. Вместе с тем антикоррупционное планирование позволяет определить те направления, на которые он может повлиять, и активно подойти к вопросу организации антикоррупционной работы.

Достижимое мероприятие позволяет ответить на вопрос: «Реально ли реализовать мероприятие в установленные сроки с учетом имеющихся ресурсов и перспектив (какие могут быть препятствия)?»;

д) осуществимость: реализация мероприятия зависит от действий ответственных исполнителей, от того, на что они могут самостоятельно повлиять. Осуществимое мероприятие позволяет ответить на вопрос: «Является ли реализация мероприятия прогнозируемым событием или для реализации мероприятия требуется наступление каких-то иных событий, на которые Организация не может повлиять (работники не могут повлиять)?»;

е) релевантность: мероприятие, включаемое в ведомственный антикоррупционный план, должно быть прямо или косвенно связано с противодействием коррупции.

Релевантное мероприятие позволяет ответить на вопрос: «Как реализация мероприятия повлияет на достижение цели антикоррупционного планирования?»;

ж) ограниченность по срокам: у каждого мероприятия должен быть конкретный срок его реализации (при этом могут быть предусмотрены промежуточные сроки реализации, которые позволят не только отслеживать ход реализации соответствующих мероприятий, повышать исполнительскую дисциплину, но и своевременно корректировать ход реализации мероприятия). Оптимальный срок реализации мероприятия до одного года, поскольку более длительные сроки могут привести к тому, что мероприятие потеряет свою актуальность (законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции достаточно динамично, в этой связи могут измениться, например, фактические институциональные рамки), сменится управленческая команда и в этой связи скорректируются приоритеты и т.д. Если мероприятие достаточно трудоемко, то оно может быть декомпозировано: могут быть предусмотрены промежуточные мероприятия и (или) промежуточные сроки исполнения. Декомпозиция позволяет минимизировать риск неисполнения или ненадлежащего исполнения мероприятия ведомственного антикоррупционного плана. Кроме того, на этапе разработки (корректировки) соответствующего плана декомпозиция позволяет более достоверно оценить ресурсы, требуемые для реализации отдельного мероприятия, и при необходимости скорректировать мероприятие (отказаться от него).

Ограниченное по срокам мероприятие позволяет ответить на вопрос: «Адекватен ли установленный срок реализации мероприятия фактическим обстоятельствам?»;

з) нацеленность: не отрицая необходимость включения общих мероприятий, ведомственные антикоррупционные планы должны быть также нацелены на достижение новых результатов, а не только на поддержание антикоррупционной работы на адекватном уровне.

Нацеленное на совершенствование антикоррупционной работы мероприятие позволяет ответить на вопрос: «Является ли предлагаемое мероприятие инициативным (амбициозным) с позиции антикоррупционной работы (носит ли мероприятие общий характер или уникально для конкретной Организации)?».