



ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ БРЯНСКОЙ
ОБЛАСТИ «ОТДЕЛ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
ДУБРОВСКОГО РАЙОНА»

П Р И К А З

20.02.2019г. № 30

п. Дубровка

«О противодействии коррупции»

В соответствии ст. 3, ст.6 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции» в целях организации эффективной работы по противодействию коррупции, устранению порождающих её причин и условий, обеспечения законности в деятельности учреждения, защиты законных интересов граждан от угроз, связанных с коррупцией, приказываю:

1. Ларину Т.А. - начальника ГКУ «ОСЗН Дубровского района», назначить ответственным за осуществление мероприятий по профилактике коррупции в ГКУ «ОСЗН Дубровского района»;
2. Установить, что к полномочиям ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении относятся:
 - 2.1. Обеспечение проверки соблюдения работниками учреждения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273 — ФЗ «О противодействии коррупции».
 - 2.2. Участие в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке в мероприятиях по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов в учреждении.
 - 2.3. Участие в подготовке проектов распорядительных документов о противодействии коррупции.
 - 2.4. Взаимодействие с правоохранительными органами и иными государственными органами, органами местного самоуправления по вопросам противодействия коррупции.
 - 2.5. Обеспечение выполнения плана мероприятий по противодействию коррупции.
3. Утвердить:

3.1. Антикоррупционную политику ГКУ «ОСЗН Дубровского района» (Приложение №1).

3.2. Состав комиссии по борьбе с коррупцией в ГКУ «ОСЗН Дубровского района» в следующем составе:

1. Председатель комиссии:

Ларина Т.А. - начальник отдела

2. Члены комиссии:

Заместитель председателя комиссии: Логунова В.В. - заместитель начальника отдела

Секретарь комиссии: Сенченкова Т.Н. - юристконсульт

Члены комиссии:

Кирюшина Т.В. - главный специалист

Кедысь С.А. - ведущий специалист

представитель ДССиДП Брянской области (по согласованию).

3.3. План мероприятий по противодействию коррупции в ГБУСОН «Дубровский детский дом-интернат для социально-отсталых детей» на 2019 год (Приложению №2).

Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела

Т.А. Ларина



С приказом ознакомлены:

Начальник отдела

Ларина Т.А.

Заместитель начальника отдела

Логунова В.В.

Главный бухгалтер

Зенина В.Н.

Главный специалист (экономист)

Тимохина Ю.В.

Главный специалист сектора пособий и компенсаций

Кирюшина Т.В.

Ведущий специалист сектора льгот и субсидий

Митрачкова А.Н.

Ведущий специалист сектора пособий и компенсаций

Голам Т.А.

Ведущий специалист сектора программного обеспечения и кадровой работы

Кедысь С.А.

Специалист 1 категории сектора пособий и компенсаций

Андрюшина Н.А.

Специалист 1 категории сектора пособий и компенсаций

Евтихова Т.А.

Специалист 1 категории сектора

Тимохина В.А.

пособий и компенсаций

Специалист 1 категории сектора
пособий и компенсаций

Михеева Т.Н.



Специалист 1 категории сектора
льгот и субсидий

Максимова Н.В.



Специалист 1 категории сектора
льгот и субсидий

Манухина Е.М.



Специалист 1 категории сектора
льгот и субсидий

Семенищенкова Т.А.



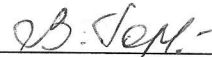
Юристоконсульт

Сенченкова Т.Н.



Специалист 1 категории сектора
льгот и субсидий

Горбачева В.А.





района”

Ларина

Антикоррупционная политика ГКУ «Отдел социальной защиты населения Дубровского района»

1. Общие положения.

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика (Далее - Политика) является базовым документом ГКУ «ОСЗН Дубровского района» (далее — Учреждение), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применяемого антикоррупционного законодательства учреждением, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени учреждения.

1.2. Политика разработана в соответствии со следующими нормативными Документами:

- Гражданским кодексом Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51- ФЗ
- Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Цели и задачи внедрения Политики.

2.1. Политика отражает приверженность учреждения и его руководства высоким этическим стандартам организации своей деятельности для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации учреждения на должном уровне.

2.2. Учреждение ставит перед собой цели:

- минимизировать риск вовлечения работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников и иных лиц единообразное понимание Политики;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства, которые могут применяться к учреждению и работникам;
- установить обязанность работников учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства, которые могут применяться в отношении учреждения.

3. Основные понятия и определения.

3.1. Коррупция - злоупотребление Должностным 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 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.

3.2. Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- по предупреждению коррупции, в т.ч. по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

3.3. Взятка - получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного 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.

3.4. Коммерческий подкуп - незаконная 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.

3.5. Конфликт интересов работника — ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника или его родных и знакомых.

3.6. Личная заинтересованность работника учреждения - заинтересованность работника учреждения, связанная с возможностью получения работником учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.7. Контрагент - одна из сторон договора в гражданско-правовых отношениях.

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения.

4.1. Принцип соответствия антикоррупционной деятельности учреждения действующему законодательству и общепринятым принципам права. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству РФ и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

4.2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

4.3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и значимый результат.

4.6. 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 учреждения за реализацию внутриорганизационной Политики.

4.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроль за исполнением.

5. Оценка коррупционных рисков.

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных экономических процессов и хозяйственных операций в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной Политики.

Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность учреждения в виде отдельных хозяйственных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки»- для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
- Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
 - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
 - должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
 - вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

- Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;
- перераспределение функций между структурными подразделениями внутри Учреждения;
- ротация работников, т.е. «горизонтальное» перемещение работников внутри Учреждения;
- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников Учреждения (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;
- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;
- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

6. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники Учреждения, занимающие следующие должности:

- начальник отдела;
- заместитель начальника отдела;
- главный бухгалтер;
- главный специалист (экономист);
- главный специалист сектора пособий и компенсаций;
- ведущий специалист сектора льгот и субсидий;
- ведущий специалист сектора пособий и компенсаций;
- ведущий специалист сектора программного обеспечения и кадровой работы;
- специалист 1 категории сектора пособий и компенсаций;
- специалист 1 категории сектора льгот и субсидий;
- юристконсульт;

и иные работники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми учреждение вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что в эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

7. Обязанности работников учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции.

7.1. Работникам необходимо воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения.

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

7.3. Незамедлительно информировать начальника учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

7.4. Незамедлительно информировать начальника учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами.

7.5. Сообщить начальнику учреждения или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

8. Должностные лица учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

Начальник ГКУ «ОСЗН Дубровского района» отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

Ответственными лицами за реализацию антикоррупционной Политики в Учреждении являются должностные лица назначаемые приказом.

Задачи, функции полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции:

- разработка и представление на утверждение начальника отдела проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- организация рассмотрения заявлений о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения;
- разработка плана антикоррупционных мероприятий в Учреждении;
- иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством и настоящей Антикоррупционной политикой.

9. Перечень реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения).

9.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения предполагает:

- разработку и принятие Кодекса профессиональной этики педагогических, медицинских, административных и иных работников;
- разработку и внедрение локального акта - Положения о конфликте интересов;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения стандартной антикоррупционной оговорки;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.

9.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур, включает:

- информирование работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

- информирование работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами. Порядка рассмотрения таких сообщений;
- информирование работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;
- защиту работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

9.3. Обучение и информирование работников предполагает:

- ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организацию индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

9.4. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита учреждения требованиям Политики предусматривает:

- осуществление регулярного контроля;
- соблюдение внутренних процедур;
- экономическую обоснованность расходов в сферах с высоким коррупционным риском (благотворительные пожертвования).

9.5. Привлечение экспертов включает:

- привлечения внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности учреждения и организации антикоррупционных мер.

9.6. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов включает:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовку и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

9.7. Формирование и функционирование комиссии по урегулированию споров.

9.8 Антикоррупционная работа Учреждения, осуществляемая при взаимодействии с организациями - контрагентами, есть два направления:

- установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми организациями, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении приносящей доход деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

Учреждению необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самой простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведения о потенциальных организациях – контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.

- контрагентами заключается в распространении среди организаций - контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями - контрагентами.

Кроме того, должно организовываться информирование контрагентов о степени реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте Учреждения.

10. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам

поведения.

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Руководству организации и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

11. Ответственность работников за несоблюдение требований Политики.

11.1. Возникает в соответствии с нормами трудового, административного и уголовного права.

11.2. По каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции будут инициироваться расследования в рамках, допустимых законодательством РФ.

11.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе учреждения, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

12. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику

При выявлении недостаточно эффективных положений настоящей Политики или связанных с ней процессов учреждения, либо при изменении требований применимого законодательства начальник учреждения организует разработку и реализацию плана действий по актуализации настоящей Политики.

План мероприятий
по предупреждению и противодействию коррупции государственного
казенного учреждения Брянской области
«Отдел социальной защиты населения Дубровского района»

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1.	Мониторинг и выявление коррупционных рисков, в том числе причин и условий коррупции, и устранение выявленных коррупционных рисков	Постоянно	Заместитель начальника Логунова В.В.
2.	Контроль исполнения работниками ГКУ «ОСЗН Дубровского района» своих должностных обязанностей, связанных с коррупционным риском	Постоянно	Начальник отдела Ларина Т.А.
3.	Ознакомление работников под роспись с содержанием законодательных актов в части наступления ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства	По мере необходимости	Юристконсульт Сенченкова Т.Н.
4.	Проведение с работниками ГКУ «ОСЗН Дубровского района» разъяснительной работы о недопущении поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки	Ежемесячно	Заместитель начальника Логунова В.В.
5.	Формирование в коллективе Учреждения обстановки нетерпимости к фактам взяточничества, проявления корыстных интересов в ущерб интересам работы	Постоянно	Начальник отдела Ларина Т.А.
6.	Разработка инструктивно-методических рекомендаций по организации антикоррупционной работы в ГКУ «ОСЗН Дубровского района» и размещение их на официальном Интернет-сайте и информационных стендах в холле ГКУ «ОСЗН Дубровского района»	Ежегодно	Заместитель начальника Логунова В.В., юристоконсульт Сенченкова Т.Н. ведущий специалист Кедысь С.А.
7.	Взаимодействие учреждения с органами местного самоуправления, правоохранительными органами,	Постоянно	Начальник отдела Ларина Т.А.

	образовательными учреждениями и другими организациями в сфере противодействия коррупции		
8.	Анализирование и использование опыта других учреждений по вопросам предупреждения коррупции	Ежеквартально	Заместитель начальника Логунова В.В.
9.	Проведение экспертизы организационно-распорядительных документов учреждения на коррупциогенность	Постоянно	Начальник отдела Ларина Т.А.
10.	Проведение служебных проверок в случае выявления деяний коррупционной направленности со стороны работников ГКУ «ОСЗН Дубровского района»	При выявлении деяний коррупционной направленности	Начальник отдела Ларина Т.А.
	Ведение учета и контроля исполнения документов для исключения проявления коррупционных рисков при рассмотрении обращений граждан	Постоянно	Заместитель начальника Логунова В.В., юристоконсульт Сенченкова Т.Н.
12.	Обеспечение соблюдения положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания (далее – Кодекс этики)	Постоянно	Заместитель начальника Логунова В.В.
13.	Обеспечение доступа граждан и юридических лиц к Интернет-ресурсам ГКУ «ОСЗН Дубровского района» для возможности размещения сообщений по вопросам противодействия коррупции	Постоянно	Ведущий специалист Кедысь С.А.