

Рассмотрено и рекомендовано  
к утверждению на Общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 1 от 30.08.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального автономного  
учреждения дополнительного  
образования Центр детского творчества  
«Радуга» муниципального района  
Бирский район Республики Башкортостан



В.И. Абрамова

Приказ № 82- К от 31.08.2021 г.

## ПОРЯДОК

### **противодействия коррупции в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан**

#### **I. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в учреждении**

Антикоррупционная политика в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающими нормативными правовыми актами в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с изменениями под редакцией от 30.12.2021 N 471-ФЗ., Указа президента РФ о национальном плане противодействия коррупции на 2018-2020 гг., другими актуальными изменениями (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), нормативными актам, регулирующими антикоррупционную политику учреждения, Закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года с изменениями, закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг, для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 02.07.2021 N 351-ФЗ, от 02.07.2021 N 360-ФЗ, от 30.12.2021 N 476-ФЗ, Устав учреждения и другие локальные акты.

В соответствии со статьей 13.3. Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- 1). Определение ответственных за профилактику коррупционных правонарушений;
- 2). Сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3). Разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4). Включение в кодекс этики и служебного поведения работников организации норм действующего законодательства;
- 5). Предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6). Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика Учреждения направлена на реализацию данных мер.

## **II. Используемые в политике понятия 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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

**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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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, 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 (часть 1 статьи 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.

### **III. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения**

Системы мер противодействия коррупции в лице основываются на следующих **ключевых принципах**:

**1). Принцип соответствия политики организации действующему законодательству.**

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

**2). Принцип личного примера руководителя.**

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

**3). Принцип вовлеченности сотрудников.**

Информированность сотрудников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

**4). Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.**

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

**5). Принцип эффективности антикоррупционных мероприятий.**

Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

**6). Принцип ответственности и неотвратимости наказания.**

Неотвратимость наказания для сотрудников 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 антикоррупционной политики.

**7). Принцип открытости.**

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

**8). Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.**

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

### **IV. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие**

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются сотрудники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

### **V. Определение ответственных лиц учреждения за реализацию антикоррупционной политики**

В Учреждении ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности организационной структуры, материальных ресурсов является кандидатура, утвержденная приказом директора. Задачи, функции и полномочия ответственного в сфере противодействия коррупции определены и утверждены Порядком. Эти обязанности включают в частности:

- Разработку проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения сотрудников и т.д.);
- Проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений сотрудниками организации;
- Организация проведения оценки коррупционных рисков;
- Прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения сотрудников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иного учреждения, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений сотрудниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- Организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- Организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования сотрудников;
- Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения 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 Учредителю.

## **VI. Определение и закрепление обязанностей сотрудников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции**

Обязанности сотрудников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников учреждения.

Общими обязанностями сотрудников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- Незамедлительно информировать ответственное лицо о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- Незамедлительно информировать ответственное лицо о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- Сообщить ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у сотрудника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на сотрудников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

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 сотрудника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом – «Антикоррупционная политика».

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с сотрудником Учреждения. При условии закрепления обязанностей сотрудника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе

применить к сотруднику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение правонарушений, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

## **VII. Оценка коррупционных рисков**

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- Представить деятельность Учреждения в виде отдельных 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 Учреждением или его отдельными сотрудниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
  - Должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» и для совершения коррупционного правонарушения – участие таких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
  - Вероятные формы осуществления коррупционных платежей;
  - Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

## **VIII. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных нарушений.

***Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:***

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных

способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- Ограничение доступа сотрудника к конкретной ситуации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
- Добровольный отказ сотрудника 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;
- Пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника;
- Временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- Перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- Передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- Отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- Увольнение сотрудника из учреждения по инициативе работника;
- Увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

В Учреждении должно проводиться обучение сотрудников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- Коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- Юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- Ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения;
- Выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- Поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- Взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Возможны следующие виды обучения:

- Обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- Обучение при назначении сотрудника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- Периодическое обучение сотрудников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- Дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков сотрудников в сфере противодействия коррупции.

## **IX. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения**

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства Российской Федерации. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.