

Согласовано
Педагогическим Советом

Протокол заседания № 2
от «22» мая 20 24 г.

Утверждаю
Директор МБУДО ДЮЦ
«Новая Корчева» г. Конаково
В.П.Гуров
Приказ № 88 от «22» мая 2024 г.



Антикоррупционная политика

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детско – юношеского центра
«Новая Корчева» г. Конаково
(МБУДО ДЮЦ «Новая Корчева» г. Конаково)

г. Конаково
2024 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения	3
II. Основные термины и определения	3
III. Основные принципы противодействия коррупции в Учреждении	5
IV. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под её действие	6
V. Должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики	6
VI. Обязанности работников Центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, а также лиц, ответственных за реализацию Политики	6
VII. Основные мероприятия по предупреждению коррупции в Организации	8
VIII. Выявление и урегулирование конфликта интересов	9
IX. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции	11
X. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики	12
XI. Порядок пересмотра и внесения изменений	12

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 01.07.2024 г.

2. Настоящее антикоррупционная политика (далее – Политика) является локальным актом МБУДО ДЮОЦ «Новая Корчева» г. Конаково, подведомственной Управления образования администрации Конаковского муниципального округа Тверской области (далее – Центр).

3. Основные цели Политики:

1) исполнение требования статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ;

2) формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции;

3) формирование у работников Центра независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания Политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

4) ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Центра на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

5) создание локальной нормативной базы, регламентирующей деятельность Центра в сфере противодействия коррупции.

4. Основные задачи Политики:

1) определение и закрепление обязанностей работников Центра, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

2) установление перечня реализуемых Центром антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур и порядка их выполнения (применения);

3) закрепление ответственности работников Центра за несоблюдение требований Политики.

II. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

5. 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 № 273-ФЗ).

6. 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 № 273-ФЗ):

1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

2) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

3) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

7. Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

8. 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 либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

9. Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию) (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

10. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

11. Личная заинтересованность работника (представителя Организации) – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми,

братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В УЧРЕЖДЕНИИ

12. Деятельность по противодействию коррупции в Центре осуществляется на основании следующих основных принципов:

1) принцип соответствия Политики действующему законодательству и общепринятым нормам:

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

2) принцип личного примера руководства Центра:

Ключевая роль руководства Центра в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

3) принцип вовлеченности работников:

Информированность работников Центра 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 Центра, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Центра коррупционных рисков;

5) принцип эффективности антикоррупционных процедур:

Применение в Центре таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;

6) принцип ответственности и неотвратимости наказания:

Неотвратимость наказания для работников Центра 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 Центра за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики;

7) принцип открытости:

Информирование о принятых в Центре 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 АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ЕЁ ДЕЙСТВИЕ

13. Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Центра, находящиеся с ним в трудовых отношениях вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

14. Положения настоящей антикоррупционной политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, вступающих с Центром в гражданско-правовые отношения, в случае, если это закреплено в договорах, заключаемых с такими лицами.

V. ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

15. Заместитель директора по учебно – воспитательной работе Центра является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Центре назначается.

16. Директор Центра исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры Центра назначает должностное лицо, ответственное за реализацию настоящей антикоррупционной политики в пределах их полномочий.

17. В целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции, выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях, повышения эффективности функционирования Центра за счет снижения рисков проявления коррупции, в Центре может быть образован коллегиальный орган по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

VI. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, А ТАКЖЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ ПОЛИТИКИ

18. Работники Центра при выполнении своих должностных функций обязаны:

1) руководствоваться положениями настоящей антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать её принципы и требования;

2) руководствоваться интересами Центра без учета своих личных интересов, интересов своих родственников или свойственников (родители, супруг (супруга), дети, братья и сестры, а также братья и сестры, родители, дети супругов и супруги детей) и друзей;

3) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Центра;

4) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Центра;

5) пресекать возникший (реальный) и предотвращать потенциальный конфликт интересов;

6) незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию Политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

7) незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию Политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Центра или иными лицами;

8) сообщить лицу, ответственному за реализацию Политики о возможности возникновения либо возникновении у работника конфликта интересов;

9) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

10) знакомиться под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Центре;

19. Основные обязанности лица ответственного за реализацию Политики:

1) подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в Центре;

2) подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Центре;

3) разработка и представление на утверждение Директора Центра проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

4) введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;

5) введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

6) проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;

7) организация проведения оценки коррупционных рисков;

8) 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 или иными лицами;

9) доведение до сведения Директора Центра информации о приеме и рассмотрении сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками или иными лицами;

10) организация работы по заполнению и рассмотрению деклараций о конфликте интересов;

11) оказание содействия своему учредительному органу, уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности Центра по вопросам предупреждения коррупции;

12) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

13) организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

14) организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;

15) индивидуальное консультирование работников;

16) организация антикоррупционной пропаганды;

17) проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в Центре и подготовка соответствующих отчетных материалов для Директора Центра;

VII. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ КОРРУПЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

20. Нормативное обеспечение деятельности Центра в сфере противодействия коррупции, нормативное закрепление стандартов поведения:

1) принятие плана реализации антикоррупционных мероприятий;

2) разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Организации;

3) разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;

4) разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

5) введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

6) введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Центра, стандартной антикоррупционной оговорки.

21. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур в Центре:

1) определение должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции;

2) введение процедуры информирования работниками лица, ответственного за реализацию Политики, о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.);

3) введение процедуры информирования лица, ответственного за реализацию Политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками,

контрагентами Центра или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.);

4) введение процедуры информирования работниками лица, ответственного за реализацию Политики о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

5) проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Центра, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

22. Обучение и информирование работников:

1) ознакомление работников при заключении трудового договора под подпись с настоящей антикоррупционной политикой, а также иными локальными нормативными актами Центра, касающимися противодействия коррупции;

2) ежегодное ознакомление работников под подпись с настоящей антикоррупционной политикой, а также иными локальными нормативными актами Центра, касающимися противодействия коррупции;

3) проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

4) организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

23. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Центра требованиям Политики:

1) осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

2) осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

3) осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы.

24. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы:

1) проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

2) подготовка отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

25. Создание на официальном сайте Центра в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» раздела по противодействию коррупции и наполнение данного раздела.

VIII. ВЫЯВЛЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

26. Политикой устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов в Центре:

1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу (наличие близких родственников/свойственных) связей у работника и лиц, осуществляющих в отношении него административно-распорядительные функции;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность (при наличии близкого родства/свойства);

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4) раскрытие сведений о конфликте интересов, путём заполнения декларации о конфликте интересов.

27. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник Организации должен соблюдать обязанности, предусмотренные пунктом 18 настоящей Политики.

28. Лицом, ответственным за приём сведений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов, а также деклараций о конфликте интересов (далее – Ответственное лицо) является лицо из числа работников Центра, ответственное за реализацию Политики, назначаемое приказом руководителя Центра.

29. Раскрытие конфликта интересов работником (претендентом на работу) осуществляется в письменной форме путем направления уведомления на имя работодателя. Также допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме Ответственному лицу с последующей фиксацией данного обращения в письменном виде.

В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по каналам факсимильной связи или по почте с уведомлением о вручении.

30. Ответственное лицо регистрирует в журнале регистрации (который должен быть прошит, пронумерован и заверен оттиском печати Центра) полученное уведомление о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов и осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам предварительного рассмотрения уведомления.

Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

31. Информация, изложенная в заключении, незамедлительно доводится до сведения Директора Центра.

В случае выявления фактов, свидетельствующих о нарушении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, Директор Центра может применить способ (способы) урегулирования конфликта интересов:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника Центра 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с возникшим конфликтом интересов;

е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

ж) увольнение работника из Центра по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника, его родственников или свойственников (родители, супруг (супруга), дети, братья и сестры, а также братья и сестры, родители, дети супругов и супруги детей) и друзей.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Вопросы о нарушении антикоррупционного законодательства со стороны Директора Центра рассматриваются представителем нанимателя в порядке, установленном федеральным и региональным законодательством.

32. Учредительный орган Центра незамедлительно уведомляется об итогах урегулирования возникшего конфликта интересов.

IX. СОТРУДНИЧЕСТВО С КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫМИ И ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

33. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранными органами является важным показателем действительной приверженности Центра декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

34. Центр принимает на себя публичное обязательство сообщать своему учредительному органу, в соответствующие контрольно-надзорные и правоохранные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Центру (работникам Центра) стало известно.

35. Центр принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в контрольно-надзорные или правоохранные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

36. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранными органами также проявляется в форме:

1) оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранных органов при проведении ими проверок деятельности Центра по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

2) оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранных органов при проведении мероприятий по

пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

37. Руководству Центра и её работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании контрольно-надзорными и правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в контрольно-надзорные и правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы контрольно-надзорных и правоохранительных органов к данной работе привлекаются специалисты в соответствующей области права.

38. Руководство и работники Центра не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных и правоохранительных органов.

Х. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

39. В соответствии со статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

40. Директор Центра, подведомственный исполнительному органу Тверской области, органу местного самоуправления муниципального образования Тверской области, несет персональную ответственность за принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в Центре.

41. Работники Центра, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Политики.

42. В случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

ХІ. ПОРЯДОК ПЕРЕСМОТРА И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

43. Организация осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Политики. Должностные лица, на которые возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляют Директору Центра соответствующий отчет, на основании которого в настоящую Политику могут быть внесены изменения и дополнения.

44. Пересмотр принятой антикоррупционной политики в Центре может проводиться в случае внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, законодательство Российской Федерации или Тверской области в сфере противодействия коррупции.