

Принято на Общем собрании
работников МБУДО ЦВР
Володарского района г.Брянска
Протокол № 1 от 04.09.15 г.

Утверждаю
И.о.директора МБУДО ЦВР
Володарского района г.Брянска
О.В.Мощенко
Приказ № 95 от 04.09 2015 г.



Согласовано

Председатель ППО МБУДО ЦВР
Володарского района г.Брянска
М.А.Юркова

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР
ВНЕШКОЛЬНОЙ
РАБОТЫ"
ВОЛОДАРСКОГО
РАЙОНА Г.БРЯНСКА

Подписано: МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ"
ВОЛОДАРСКОГО РАЙОНА Г.БРЯНСКА
DN: cn=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ"
ВОЛОДАРСКОГО РАЙОНА Г.БРЯНСКА,
c=RU, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ"
ВОЛОДАРСКОГО РАЙОНА Г.БРЯНСКА,
email=cbu-032@mail.ru
Дата: 2024.03.27 10:42:32 +03'00'

**Положение об антикоррупционной политике
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр внешкольной работы»
Володарского района г.Брянска**

г. Брянск
2015г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике МБУДО ЦВР Володарского района г.Брянска (далее – Положение) разработано во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 02 апреля 2013 г. №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с Методическими указаниями Минтруда РФ от 08.11.2013 г. и определяет основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений в МДУДО ЦВР Володарского района г.Брянска (далее - Организация).

1.2. В настоящем Положении определяются основные принципы и меры противодействия коррупции, и устанавливается структура организации антикоррупционной деятельности в Организации.

1.3. Целью принятия настоящего Положения является исполнение обязанности по утверждению и применению мер предупреждения, выявления и противодействия коррупции (вовлечения Организации в коррупцию) в интересах гражданского общества.

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие 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 25.12.2008 № 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 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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

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

по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Учреждение - 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 либо 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 Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) - заинтересованность работника (представителя Учреждения, 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.

2.Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики.

2.1. Основными целями антикоррупционной политики являются:

- предупреждение коррупции в Учреждении;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения;

2.2. Основные задачи антикоррупционной политики Учреждения:

- формирование у работников понимания позиции Учреждения в неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать требования настоящей политики, основные нормы антикоррупционного законодательства.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения.

Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

3.1. приоритета профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, порождающих коррупцию;

3.2. обеспечение чёткой правовой регламентации деятельности, законности и гласности такой деятельности, государственного и общественного контроля за ней:

информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах работы;

постоянный контроль и регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением;

3.3. приоритета защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц;

3.4. взаимодействие с общественными объединениями и гражданами:

информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

3.5. соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам:

Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению;

3.6. личного примера руководства Учреждением:

ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

3.7. соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции:

разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его руководителей и работников в

коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков;

3.8. эффективности антикоррупционных процедур:

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

3.9. 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 антикоррупционной политики.

4. Меры предупреждения коррупции.

Предупреждение коррупции в Организации осуществляется путём:

4.1. Проведения в Организации единой антикоррупционной политики в области противодействия коррупции, направленной на формирование нетерпимости к коррупционному поведению, в том числе:

- утверждение и применение настоящего Положения;
- ознакомление с настоящим Положением работников Организации и возложения на них обязанности по безусловному соблюдению норм Положения.

4.2. Обучения и информированности работников Организации;

4.3. Ведение достоверного и полного учёта фактов хозяйственной деятельности;

4.4. Предъявление соответствующих требований к должностным лицам Организации и кандидатам на руководящие должности Организации;

4.5. Проверки на предмет соблюдения в Организации антикоррупционного законодательства Российской Федерации;

4.6. Внедрение в практику кадровой работы Организации правила, в соответствие с которым безусловное и эффективное соблюдение работником норм настоящего Положения и иных требований применимого законодательства по вопросам противодействия коррупции должно в обязательном порядке учитываться:

- при определении результата испытания работника в случае заключения трудового договора с работником с условием об испытании;

- при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении.

5. Основные направления противодействия коррупции.

Основными направлениями деятельности Организации по противодействию коррупции являются:

5.1. Проведение единой политики Организации в области противодействия коррупции;

5.2. Взаимодействие Организации по вопросам противодействия коррупции с государственными органами, организациями, а также с гражданами и институтами гражданского общества;

5.3. Проведение антикоррупционных экспертиз внутренних документов Организации и условий заключаемых сделок с участием Организации;

5.4. Обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Организации.

5.5. Принятие мер направленных на привлечение работников Организации к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в Организации негативного отношения к коррупционному поведению;

5.6. Совершенствование порядка использования имущества и ресурсов Организации.

6. Специальные обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Учреждении:

6.1. Директор Организации отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

6.2. Ответственными лицами за реализацию антикоррупционной политики, исходя из собственных потребностей Организации, задач, специфики деятельности, организационной структуры являются заместители директора по УВР, МР, АХЧ, которые в рамках организации антикоррупционной деятельности осуществляют:

- организацию проведения оценки коррупционных рисков;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчётных материалов руководству Организации.

6.3. Для рассмотрения 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 Организации или иными лицами; предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Организации создаётся Комиссия по противодействию коррупции.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликтов интересов.

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) которой он является.

7.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьёзности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника Организации 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 работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

- увольнение работника из Организации по инициативе работника.

Приведённый перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости Организации и

работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

7.4. Положением устанавливаются следующие обязанности работника с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

-при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации-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.

8. Область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие.

8.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники Организации, находящиеся с ним в трудовых отношениях ,в независимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение может распространяться и на других физических и (или) юридических лиц , с которыми Организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать , что эти случаи ,условия и обязательства также могут быть закреплены в договорах, заключаемых Организацией с контрагентами.

8.2. В Организации устанавливаются следующие обязанности работников по предупреждению и противодействию коррупции:

-воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;

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

-незамедлительно информировать непосредственного руководителя ,ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики ,руководство Организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

-незамедлительно информировать непосредственного руководителя ,ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики ,руководство Организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения

коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами;

-сообщить непосредственному руководителю, ответственному лицу за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

9. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

9.1. Все работники Организации, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействия) подчинённых лиц, нарушающие эти принципы и требования.

9.2. В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» 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.

10. Порядок пересмотра и внесения изменений.

10.1. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящее Положение вносятся изменения и дополнения.

10.2. пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться при внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции.