



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике (далее – Положение) разработано в целях защиты прав и свобод работников, воспитанников, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в ГОБУ «МЦПД «Ровесник» (далее – Центр).

1.2. Настоящее Положение разработано во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. Федеральных законов от 11.07.2011 № 200-ФЗ, от 21.11.2011 № 329-ФЗ, от 03.12.2012 № 231-ФЗ, от 29.12.2012 № 280-ФЗ, от 07.05.2013 № 102-ФЗ, от 30.09.2013 № 261-ФЗ, от 28.12.2013 № 396-ФЗ), а также Федерального закона «Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

1.3. Настоящее Положение определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры по предупреждению коррупционных правонарушений.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ

**Коррупция** – социально-юридическое явление, которое в целях личного обогащения работника либо приобретения иных возможностей или в групповых интересах проявляется в:

- использовании работниками Центра своего служебного положения, статуса и авторитета занимаемой должности в корыстных целях;
- злоупотреблении предоставленными полномочиями;
- подкупе работника, в даче или получении взяток;
- завышении бюджетных или внебюджетных расходов против плановых сметных сумм;
- нецелевом использовании вверенных работнику Центра средств;
- растрате общественных фондов.

**Противодействие коррупции** – скоординированная 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.

**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.

**Коммерческий подкуп** – незаконные передачи 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 работника** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение 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.

**Коррупционный фактор** – явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

**Коррупционное правонарушение** – деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

### **3. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ И МЕРЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

3.1. Основные задачи по предупреждению коррупционных правонарушений:

- создание Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов работников и воспитанников в ГОБУ «МЦПД «Ровесник»;
- создание в Центре чистого морально-нравственного климата, способствующего осуществлению воспитательного процесса в соответствии с законами РФ;
- выявление и изучение причин и условий, порождающих коррупцию в Центре;
- разработка рекомендаций по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности Центра по вопросам, связанным с применением на практике

общих принципов служебного поведения работников и воспитанников Центра;

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам противодействия коррупции;
- участие в подготовке предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих коррупцию;
- взаимодействие с правоохранительными органами, органами государственной власти Мурманской области и местного самоуправления;
- обеспечение контроля за качеством и своевременностью рассмотрения вопросов, содержащихся в обращении граждан, и принятия решения.

### 3.2 Основные принципы противодействия коррупции в Центре:

- принцип соответствия деятельности Центре действующему законодательству и общепринятым нормам (соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации, Мурманской области и иным нормативным правовым актам);
- принцип личного примера руководства (ключевая роль руководства Центра в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции);
- принцип вовлеченности работников (информированность работников Центра о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур);
- принцип эффективности антикоррупционных процедур (применение таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат);
- принцип ответственности и неотвратимости наказания (неотвратимость наказания для работников организации 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);
- принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга (регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением).

3.3. Антикоррупционная деятельность Центра строится на основе Плана мероприятий по противодействию коррупции (далее – План), который разрабатывается ежегодно **Комиссией по противодействию коррупции** и включает перечень конкретных мероприятий, которые Центр планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции.

План утверждается и вводится в действие приказом директора Центра.

### 3.4. Антикоррупционная деятельность Центра строится по следующим направлениям:

- предупреждение коррупционных правонарушений, минимизация и (или) ликвидация их последствий, создание условий, затрудняющих возможность коррупционного поведения и обеспечивающих снижение уровня коррупции;

- оптимизация и конкретизация полномочий должностных лиц;
- установление взаимодействия с гражданами и институтами гражданского общества в целях реализации антикоррупционной политики;
- формирование антикоррупционного сознания участников образовательного процесса;
- обеспечение неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- повышение эффективности управления, качества и доступности предоставляемых Центром образовательных услуг;
- содействие реализации прав граждан на доступ к информации о деятельности Центра.

3.5. **Профилактика коррупции** осуществляется путем применения следующих основных мер:

- формирование у воспитанников и сотрудников нетерпимости к коррупционному поведению;
- проведение мониторинга всех локальных актов, принимаемых в Центре, на предмет соответствия действующему законодательству;
- проведение мероприятий по разъяснению работникам Центра, воспитанникам (законным представителям) законодательства в сфере противодействия коррупции.

3.6 **Система мер Центра по предупреждению коррупции**, в соответствии со ст. 13.3. Федерального закона № 273-ФЗ, включает:

- определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество организации с правоохранительными органами, органами государственной власти Мурманской области и местного самоуправления;
- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

3.7. **Определение должностных лиц школы, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.**

В Центре ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является директор. Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных

правонарушений работниками организации;

- 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 образовательного учреждения или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций 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 Учредителю.

### **3.8 *Определение и закрепление обязанностей работников Центра, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.***

Обязанности работников Центра в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Центра;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Центра;
- незамедлительно информировать директора Центра, администрацию о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство Центра о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников 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 образовательном учреждении, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика».

Антикоррупционная политика Центра направлена на реализацию данных задач, принципов и мер.

#### **4. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Центром.

##### ***Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:***

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра – 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 Центре 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.

Центр берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора

наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Центр 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. Центр также 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 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 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;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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 разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом 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.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, директор. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

## **5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ.**

5.1 Работники Центра за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в



соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

## **6. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

6.1. Должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Центре является работник, занимающий должность руководителя образовательной организации или его заместитель.

6.2. В целях профилактики коррупции и контроля за соблюдением в Центре антикоррупционной политики, для координации деятельности коллектива Центра, его подразделений по устранению причин коррупции и ее проявлений, в Центре создается комиссия по противодействию коррупции (далее – комиссия).

Комиссия является совещательным органом, который систематически осуществляет комплекс мероприятий по:

- выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию;
- созданию единой системы мониторинга и информирования сотрудников Центра по проблемам коррупции;
- антикоррупционной пропаганде и воспитанию;
- организации учебно-воспитательной и учебно-методической работы с воспитанниками, направленной на создание стабильных морально-нравственных и этических качеств и правовых основ предупреждения коррупции;
- привлечению общественности и СМИ к сотрудничеству по вопросам противодействия коррупции в целях выработки у сотрудников и воспитанников навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирования нетерпимого отношения к коррупции.

6.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и Мурманской области, Уставом, настоящим Положением и другими локальными актами Центра.

## **7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ**

7.1. Состав Комиссии утверждается приказом директора Центра.

7.2. Комиссия состоит из председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря и членов Комиссии.

7.3. Секретарь Комиссии:

- организует подготовку материалов к заседанию Комиссии, а также проектов решений;
- информирует членов Комиссии о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии, обеспечивает необходимыми справочно-информационными материалами;
- ведет протокол заседания Комиссии.

Все члены Комиссии ведут деятельность на общественных началах.

Члены Комиссии и лица, участвующие в ее заседании, добровольно принимают на себя обязательства о неразглашении сведений, затрагивающих честь и достоинство граждан, и конфиденциальной информации, которая получена и рассматривается Комиссией, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе заседания Комиссии.

## **8. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМИССИИ**

8.1. Основной формой работы Комиссии является заседание, которое носит открытый характер. Заседание Комиссии проводится 1 раз в квартал по плану, возможны экстренные, внеочередные заседания по предложению председателя или членов Комиссии.

Даты заседаний, место, время проведения и повестку дня, в том числе с участием руководителей и представителей общественности, структурных подразделений Центра, определяют председателем Комиссии. Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно.

Заседание Комиссии правомочно, если в нем присутствует не менее двух третей общего числа ее членов.

8.2. Работа Комиссии осуществляется в соответствии с годовым планом, который составляется на основе предложений членов комиссии, внесенных исходя из складывающейся ситуации и обстановки и утверждается директором Центра.

8.3. Комиссия координирует деятельность структурных подразделений Центра по реализации мер, противодействующих коррупции.

8.4. Комиссия вносит предложения на рассмотрение Педагогического Совета Центра по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к ее компетенции.

8.5. Участвует в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контролирует их реализацию.

- 8.6. Содействует работе по проведению анализа и экспертизы, издаваемых администрацией Центра документов нормативного характера по вопросам противодействия коррупции.
- 8.7. Рассматривает предложения о совершенствовании методической и организационной работы по противодействию коррупции в структуре Центра.
- 8.8. Содействует внесению дополнений в нормативные правовые акты с учетом изменений действующего законодательства, а также реально складывающейся социально-политической и экономической обстановки в Мурманской области и Российской Федерации.
- 8.9. Вносит предложения по финансовому и ресурсному обеспечению мероприятий по борьбе с коррупцией в учреждении.

## **9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОМИССИИ**

- 9.1. Комиссия имеет право:
- 9.2. Осуществлять предварительное рассмотрение заявлений, сообщений и иных документов, поступивших в Комиссию.
- 9.3. Запрашивать информацию, разъяснения по рассматриваемым вопросам от должностных лиц учреждения, педагогов, сотрудников и воспитанников.
- 9.4. Принимать решения по рассмотренным входящим в ее компетенцию вопросам и выходить с предложениями и рекомендациями к руководству Центра и руководителям любых структурных подразделений.
- 9.5. Контролировать исполнение принимаемых директором решений по вопросам противодействия коррупции.
- 9.6. Взаимодействовать с органами по противодействию коррупции, созданными в Мурманской области.
- 9.7. Привлекать к работе в Комиссии должностных лиц, педагогов, сотрудников Центра.
- 9.8. Контролировать выполнение поручений Комиссии в части противодействия коррупции.

## **10. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

- 10.1. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики является комплексной мерой, обеспечивающей согласованное применение правовых, экономических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в Центре.
- 10.2. Разработка и принятие плана мероприятий по реализации стратегий противодействию коррупции осуществляется Комиссией в установленном порядке.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 11.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения директором ГОБУ «МЦПД «Ровесник».
- 11.2. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть

внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.