



Утверждаю:

Директор МБУ ДО

«Краснотурьинская ДМШ № 1»

*С.М. Шотт*  
С.М. Шотт

Приказ № 15/1 от 21.01.2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1»**

г. Краснотурьинск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1» (далее - Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. Настоящая Антикоррупционная политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

### 2. Принципы, цели и задачи антикоррупционной политики

2.1. Антикоррупционная политика в Учреждении основывается на следующих принципах:

2.1.1. Оперативность;

2.1.2. Последовательность и постепенность;

2.1.3. Недопустимость двойных стандартов;

2.1.4. Сочетание ограничительных и стимулирующих средств;

2.1.5. Комплексное использование организационных мер.

2.2. Целью внедрения антикоррупционной политики в Учреждении является профилактика и сокращение негативного влияния коррупции, а также устранение причин и условий, способствующих её возникновению.

2.2.1. В соответствии со ст.13.3. Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в Учреждении, могут включать следующие задачи:

2.2.2. Определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2.2.3. сотрудничество организации с правоохранительными органами;

2.2.4. разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

2.2.5. принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

2.2.6. предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

2.2.7. недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

## 3. Понятия и определения

3.1. В целях настоящей Антикоррупционной политики применяются следующие термины:

**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»):

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, организационноправовой 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 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.



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

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

**Предупреждение коррупции** - деятельность в рамках антикоррупционной политики учреждения, направленная на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению.

#### **4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения**

**4.1.** Антикоррупционная политика Учреждения основывается на следующих ключевых принципах:

**4.1.1.** Принцип соответствия Антикоррупционной политики Учреждения 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 учреждению.

**4.1.2.** Принцип личного примера руководства.

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

**4.1.3.** Принцип вовлеченности работников. Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

**4.1.4.** Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

**4.1.5.** Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

**4.1.6.** 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 антикоррупционной политики.

**4.1.7.** Принцип открытости оказания платных услуг и ведения хозяйственной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах оказания платных услуг и ведения хозяйственной деятельности.

#### **4.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.**

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

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

**5.1.** Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, и на других лиц, с которыми учреждение вступает в договорные отношения. Антикоррупционные условия и обязательства могут закрепляться в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

### **6. Должностные лица учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики**

**6.1.** В Учреждении ответственным за противодействие коррупции, исходя из поставленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является директор. Эти обязанности включают в себя в частности:

**6.1.1.** разработку локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

**6.1.2.** проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных

**6.1.3.** правонарушений работниками школы;

**6.1.4.** организация проведения оценки коррупционных рисков;

**6.1.5.** 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;

**6.1.6.** организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

**6.1.7.** организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

**6.1.8.** оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

**6.1.9.** оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

**6.1.10.** проведение оценки результатов антикоррупционной работы, и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.



## **7. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции**

7.1. Работники Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

7.1.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения или в личных интересах;

7.1.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения или в личных интересах;

7.1.3. незамедлительно информировать руководителя Учреждения /лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

7.1.4. незамедлительно информировать руководителя Учреждения /лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

7.1.5. сообщить руководителю Учреждения или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7.2. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения. Исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в школу, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом «Антикоррупционная политика». Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

## **8. Оценка коррупционных рисков**

### **Перечень антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)**

8.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности образовательного учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально

использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений.
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур



Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
Привлечение экспертов	Периодическое проведение внешнего аудита
	Привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности организации и организации антикоррупционных мер
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

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

**9.1.** Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников школы является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в школе принимается Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1»

**9.2.** Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**9.3.** При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- 9.3.1.** цели и задачи положения о конфликте интересов;
- 9.3.2.** используемые в положении понятия и определения;
- 9.3.3.** круг лиц, попадающих под действие положения;
- 9.3.4.** основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- 9.3.5.** порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- 9.3.6.** обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;



**9.3.7.** определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

**9.3.8.** ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

**9.4.** В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении могут быть положены следующие принципы:

**9.4.1.** обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

**9.4.2.** индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

**9.4.3.** конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

**9.4.4.** соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

**9.4.5.** защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

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

**9.5.1.** при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

**9.5.2.** избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

**9.5.3.** раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

**9.5.4.** содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**9.6.** В учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

**9.6.1.** раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

**9.6.2.** раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

**9.6.3.** разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

**9.7.** 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 конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации 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 работником, 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:

**9.7.1.** ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

**9.7.2.** добровольный отказ работника 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;

**9.7.3.** пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

**9.7.4.** временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

**9.7.5.** перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

**9.7.6.** передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

**9.7.7.** отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

**9.7.8.** увольнение работника из организации по инициативе работника;

**9.7.9.** 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.

**9.8.** Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации 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.

**9.9.** 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 Учреждения. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, директор. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально. В Учреждении должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

**9.9.1.** коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);

**9.9.2.** юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

**9.9.3.** ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации;

**9.9.4.** выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);

**9.9.5.** поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;



**9.9.6.** взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная). Возможны следующие виды обучения:

**9.9.7.** обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

**9.9.8.** обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

**9.9.9.** периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

**9.9.10.** дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

## **10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Учреждения**

**10.1.** Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться случае изменения Трудового Кодекса Российской Федерации и законодательства о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы Учреждения.

**10.2.** Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

## **11. Заключительные положения**

**11.1.** Антикоррупционная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения. Директор Учреждения должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения в Учреждении антикоррупционных правил и процедур.

**11.2.** Антикоррупционная политика Учреждения доводится до сведения всех работников Учреждения. Организовывается ознакомление с Антикоррупционной политикой работников, принимаемых на работу в Учреждение, под роспись. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту Антикоррупционной политики, путем размещения его на официальном сайте МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1», на информационных стендах, на которых представлена вся необходимая информация, касающаяся противодействию коррупции.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

*А. Метов*  
( *администрация Метов* )

МБУ ДО  
«Красногурьевская

ДМШ № 1»

директор

*21.01.2021*

(дата)

*С. М. Шотт*

подпись  
Касширирова

