


«Утверждаю»  
Директор МБОУ ДО ДДТ  
«Новатор»  
Т.И. Закирова  
«01» сентябрь 2023 г.  
Приказ № 100/Г от 01.09.2023 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ

в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества «Новатор» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

### *1. Цели и задачи внедрения Антикоррупционной Политики.*

Антикоррупционная Политика Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества Новатор» (далее – Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ).

В соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции включают:

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

Антикоррупционная Политика Учреждения направлена на реализацию данных мер.

### *2. Используемые в Антикоррупционной Политике понятия и определения.*

**Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний о

**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): а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

**Организация** - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

**Контрагент** - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

**Взятка** - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица 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.

### ***3. Основные принципы Антикоррупционной Политики МБОУ ДО «ДДТ «Новатор».***

Системы мер противодействия коррупции Учреждения основываются на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия Антикоррупционной Политики Центра действующему законодательству и общепринятым нормам – соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимых к Учреждению.

2. Принцип личного примера руководства – ключевая роль директора Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников Учреждения – информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.
4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции – разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его директора и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.
5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур – применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.
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 директора Учреждения за реализацию внутриорганизационной Антикоррупционной Политики.
7. Принцип открытости – информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.
8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга – регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

#### ***4. Область применения Антикоррупционной Политики и круг лиц, попадающих под ее действие.***

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

#### ***5. Определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию Антикоррупционной Политики.***

В Учреждении 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 его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

1. Утверждение локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
2. Проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
3. Организация проведения оценки коррупционных рисков;
4. Прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
5. Организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
6. Организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников Учреждения;
7. Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и

- правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
8. Оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
9. Проведение оценки результатов антикоррупционной работы.

#### ***6. Определение и закрепление обязанностей работников и Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.***

Обязанность предупреждения и противодействия коррупции являются общими для всех работников Учреждения.

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 Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать директора Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника, директора Учреждения о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками ДДТ, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику 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, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные Антикоррупционной Политикой Учреждения.

При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре, директор Учреждения 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.

#### ***7. Оценка коррупционных рисков.***

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждения.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом Антикоррупционной Политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность Учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы

(подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
  - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
  - должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения
  - участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
  - вероятные формы осуществления коррупционных платежей;
- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

#### **8. Ответственность Работников за несоблюдение требований Антикоррупционной Политики.**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

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

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

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена директором Учреждения с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждения 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. Учреждения 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 Учреждения;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;
- временное отстранение работника Учреждения от должности, если его личные интересы

входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника Учреждения 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 Учреждения и работника Учреждения, 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 Учреждения 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 Учреждения. Рассмотрение полученной информации проводится 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:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Возможны следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу в Учреждение;
- обучение при назначении работника Учреждения на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников Учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации Антикоррупционной Политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников Учреждения в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

## ***9. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную Политику.***

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.

**Приложение №1**

**к Антикоррупционной Политике**

**МБОУ ДО «ДТ»**

**Утвержден приказом № 100/1**

**От 01.09.2023г.**

**План реализации антикоррупционных мероприятий МБОУ ДО ДТ  
«Новатор».**

<b>Направление</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Ответственный</b>
Нормативное обеспечение	Корректировка и документов антикоррупционной политики Учреждения	Зам. директора по УВР Бектимирова С.З.
Закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Введение антикоррупционных норм и положений в трудовые договора работников	Директор
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи» и пр.)	Директор, Ответственный за профилактику коррупции Зам. директора по УВР Бектимирова С.З.
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи» и пр.)	Директор, Ответственный за профилактику коррупции Зам. директора по УВР Бектимирова С.З.
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов	Директор, Зам. директора по УВР Бектимирова С.З.
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и неформальных санкций	Директор, Зам. директора по УВР Бектимирова С.З.

	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер	Директор Методист, Ответственный за профилактику коррупции
Обучение и информирование работников	Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении	Директор, Методист, Ответственный за профилактику коррупции Бектимирова С.З.
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции	Директор, Ответственный за профилактику коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур	Директор, Ответственный за профилактику коррупции Бектимирова С.З.
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям Антикоррупционной Политики	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур	Директор, Ответственный за профилактику коррупции Бектимирова С.З.
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета	Директор, Главный бухгалтер
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском.	Директор, Главный бухгалтер
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции	Директор Ответственный за профилактику коррупции Бектимирова С.З.
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции	Директор Ответственный за профилактику коррупции Бектимирова С.З.



***Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками  
делового гостеприимства***

- 1.1. Подарки, которые Работники от имени Учреждения могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые Работники, в связи с их работой на предприятии, могут получать от других лиц и организаций, а также представительские расходы, в том числе, расходы на деловое гостеприимство и продвижение предприятия, которые Работники от имени предприятия могут нести, должны одновременно соответствовать пяти указанным ниже критериям:
- быть прямо связаны с общенациональными праздниками, памяtnыми датами, юбилеями;
  - быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
  - не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т. п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
  - не создавать репутационного риска для Учреждения, Работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
  - не противоречить принципам и требованиям Антикоррупционной Политики Учреждения Кодекса деловой этики, другим внутренним документам Учреждения и нормам применимого законодательства.
- 1.2. Не допускаются подарки от имени Учреждения, ее Работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

**Приложение №3**

к Антикоррупционной политике  
МБОУ ДО ДДТ «НОВАТОР»

**ИНСТРУКЦИЯ**

**ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в МБОУ  
ДО ДДТ «Новатор»**

**1. Общие положения**

1.1. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, назначается приказом директора МБОУ ДО ДДТ «НОВАТОР» из числа педагогических работников.

1.2. Основные задачи ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений – пресечение коррупционных действий в МБОУ ДО ДДТ «НОВАТОР»

## **2. Функции ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений**

На ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений возлагаются следующие функции и обязанности:

- 2.1. Обеспечение соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- 2.2. Оказание работникам консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике кодекса этики и служебного поведения работников МБОУ ДО «ДДТ»;
- 2.3. Принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;
- 2.4. Рассмотрение обращений граждан и организаций, содержащих сведения о коррупции, поступивших непосредственно в МБОУ ДО ДДТ «НОВАТОР» и направленных для рассмотрения из органов государственной власти и местного самоуправления, правоохранительных и иных правоприменительных органов, общественных и иных организаций;
- 2.5. Подготовка документов и материалов для привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 2.6. Организация правового просвещения и антикоррупционного образования работников;
- 2.7. Мониторинг коррупционных проявлений в деятельности МБОУ ДО «ДДТ»;
- 2.8. Подготовка проектов локальных нормативных актов и иных правовых актов организации о противодействии коррупции;
- 2.9. Подготовка планов противодействия коррупции и отчетных документов о реализации антикоррупционной политики в МБОУ ДО «ДДТ»;
- 2.10. Взаимодействие с правоохранительными органами (по мере необходимости);
- 2.11. Предоставление в соответствии с действующим законодательством информации о деятельности МБОУ ДО ДДТ «НОВАТОР» в сфере реализации антикоррупционной политики.