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 декабря 2008 года № 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 декабря 2008 года  
№ 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,  
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 этимлицом 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 интересамиорганизации, 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. Область применения политики и круг лиц, попадающих под еедействие**

Кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники  
учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

**4. Основные принципы противодействия коррупции в учреждении**

Антикоррупционная политика учреждения основывается на  
следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики учреждения действующему  
    и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерации международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

1. Принцип личного примера руководства.

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

1. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

1. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску  
   коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих  
снизить вероятность вовлечения учреждения, его руководителей и  
сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом  
существующих в деятельности данного учреждения коррупционных рисков.

1. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

1. 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.

1. Принцип открытости хозяйственной и иной, приносящей доход  
   деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о  
принятых в учреждении антикоррупционных стандартах и процедурах.

1. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

5. Перечень антикоррупционных мероприятий в учреждении

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование мероприятий** | **Ответственный исполнитель** | **Срок**  **исполнения** | | **Ожидаемый результат** |
| **1. Правовые и организационные основы противодействия коррупции** | | | | | |
| **1.1. Механизмы, определяющие систему запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции** | | | | | |
| 1.1.1 | Разработка (актуализация принятых) локальных актов МАУДО СДЮТурЭ в сфере противодействия коррупции:  – положение о конфликте интересов работников;  – антикоррупционная политика;  – положение о нормах профессиональной этики педагогов;  – порядок обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства | Ответственный за противодействие коррупции | | ежегодно | Совершенствование правовых, организационных и иных механизмов противодействия коррупции |
| 1.1.2 | Экспертиза проектов и действующих локальных актов МАУДО СДЮТурЭ на наличие коррупционной составляющей | Ответственный за противодействие коррупции | | ежегодно | Выявление возможных коррупционных рисков |
| 1.1.3 | Проведение оценки эффективности мер по противодействию коррупции | директор -Махова Е.В.,ответственный за противодействие коррупции | | Январь | Совершенствование работы по предупреждению и выявлению возможного конфликта интересов |
| **1.2. Системы, направленные на совершенствование порядка работы директора и административных работников учреждения** | | | | | |
| 1.2.1 | Проведение оценки должностных обязанностей работников МАУДО СДЮТурЭ, исполнение которых в наибольшей мере подвержено риску коррупционных проявлений | Ответственный за противодействие коррупции | | Октябрь | Повышение эффективности мер по предупреждению коррупционных правонарушений |
| 1.2.2 | Усиление персональной ответственности работников МАУДО СДЮТурЭ за неправомерно принятые решения в рамках служебных полномочий | Махова Е.В., директор | | Постоянно | Обеспечение неотвратимости применения мер ответственности к лицам, допустившим коррупционные правонарушения, учет и анализ примененных мер ответственности |
| 1.2.3 | Рассмотрение вопросов исполнения законодательства о борьбе с коррупцией на педагогических советах, собраниях трудового коллектива | Ответственный за противодействие коррупции | | Ежеквартально | Повышение контроля за исполнением законодательства в сфере противодействия коррупции |
| **2. Методы антикоррупционного просвещения и пропаганды нетерпимого отношения к коррупции** | | | | | |
| **2.1. Совершенствование механизмов формирования антикоррупционного мировоззрения у обучающихся** | | | | | |
| 2.1.1 | Участие в общественных акциях в целях антикоррупционного просвещения и противодействия коррупции, в том числе приуроченных к Международному дню борьбы с коррупцией (9 декабря) | Трянина Ю.В., заместитель директора | Ежегодно | | Формирование у обучающихся нетерпимости к коррупционному поведению и повышение уровня правосознания |
| 2.1.2 | Участие обучающихся в общероссийском конкурсе на лучшую работу по теме противодействия коррупции | Трянина Ю.В., заместитель директора | ежегодно | |
| 2.1.3 | Участие обучающихся в Международной олимпиаде по финансовой безопасности | Педагоги дополнительного образования | Ежегодно | | Повышение информационной, финансовой и правовой грамотности детей и молодежи, содействие их профессиональной ориентации, развитие знаний в области финансовой безопасности |
| 2.1.4 | Проведение бесед по антикоррупционной тематике | Педагоги дополнительного образования | ежегодно | | Создание дополнительного источника информации, посредством которого проводится просветительская работа |
| **2.2. Формирование антикоррупционного мировоззрения у работников и профессиональное развитие в сфере противодействия коррупции** | | | | | |
| 2.2.1 | Инструктивные совещания на тему «Коррупция и ответственность» | Директор, Махова Е.В. | ежегодно | | Формирование у работников нетерпимости к коррупционному поведению и повышение уровня правосознания |
| 2.2.2 | Изучение методических рекомендаций по антикоррупционному воспитанию и просвещению обучающихся | Педагогические работники | II квартал ежегодно | | Улучшение подготовки педагогических кадров, способных осуществлять антикоррупционное воспитание и просвещение |
| 2.2.3 | Обеспечение подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров в части использования ими методики антикоррупционного воспитания и просвещения | Директор, Махова Е.В. | ежегодно | |
| 2.2.4 | Обеспечение участия педагогических работников в тематических образовательных площадках и мастерских по методике организации и проведения образовательных мероприятий антикоррупционной направленности | Директор, Махова Е.В. | ежегодно | | Организована работа по изучению эффективных методик организации и проведения образовательных мероприятий антикоррупционной направленности для работников |
| **2.3. Совершенствование механизмов формирования антикоррупционного мировоззрения у родителей (законных представителей) обучающихся** | | | | | |
| 2.3.1 | Проведение среди родителей (законных представителей) обучающихся анонимного анкетирования, включая онлайн-опросы | Педагоги дополнительного образования | Не реже 2 раз в год | | Выявление фактов коррупции, оценка мнения общественности |
| 2.3.2 | Разработка материалов, информирующих родителей (законных представителей) обучающихся о правах их и их детей, включая описание правомерных и неправомерных действий работников. Размещение на информационных стендах и сайте образовательной организации | Трянина Ю.В., заместитель директора | Ежегодно | | Повышение правовой грамотности родителей (законных представителей) обучающихся |
| **3. Обеспечение доступности информации о деятельности Станции в сфере противодействия коррупции** | | | | | |
| **3.1. Совершенствование механизмов информационной открытости** | | | | | |
| 3.1.1 | Создание на официальном сайте специализированного подраздела «Противодействие коррупции» | Ответственный за сайт | Октябрь | | Подраздел, способствующий информационной открытости в сфере противодействия коррупции |
| 3.1.2 | Публикация на официальном сайте информации об антикоррупционной деятельности образовательной организации | Ответственный за размещение информации на сайте | ежегодно | | Сведения и отчеты о реализации программы и иных мероприятиях по вопросам профилактики коррупционных правонарушений |
| 3.1.3 | Мониторинг публикаций в мессенджерах и социальных сетях о фактах проявления коррупции в образовательной организации | Махова Е.В., заведующие отделами | ежегодно | | Доклад о результатах мониторинга с целью принятия мер реагирования в случаях обнаружения коррупционных проявлений |
| **3.2. Обеспечение права граждан на доступ к информации о деятельности** | | | | | |
| 3.2.1 | Обеспечение доступности к номерам телефонов администрации МАУДО СДЮТурЭ в целях выявления фактов проявлений коррупции, а так же активного привлечения общественности в борьбе с данными правонарушениями | Махова Е.В. | ежегодно | | Обеспечение функционирования системы связи для получения сообщений о несоблюдении ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации, а также о фактах коррупции |
| 3.2.2 | Обеспечение наличия журнала учета сообщений о совершении коррупционных правонарушений работниками МАУДО СДЮТурЭ | Махова Е.В. | ежегодно | | Контроль каждого полученного сообщения о фактах коррупции в образовательной организации |
| 3.2.3 | Размещение на сайте МАУДО СДЮТурЭ публичного доклада директора о финансово-хозяйственной деятельности | Махова Е.В | Август ежегодно | | Обеспечение открытости информации о деятельности образовательной организации |
| 3.2.4 | Организация контроля за выполнением законодательства о противодействии коррупции в МАУДО СДЮТурЭ | Махова Е.В., ответственный за противодействие коррупции | Постоянно | | Выявление возможных случаев неисполнения требований нормативных актов о противодействии коррупции в школе |
| **4. Реагирование на факты коррупции, совершенствование правового регулирования** | | | | | |
| **4.1. Расширение участия граждан в области противодействия коррупции** | | | | | |
| 4.1.1 | Изучение практики рассмотрения обращений граждан и организаций по фактам коррупции.  Изучение принятых мер реагирования на факты коррупции | Махова Е.В., заведующие отделами | Ноябрь ежегодно  ноябрь ежегодно | | Отчет о проблемах при реагировании на факты коррупции, принятии мер реагирования |
| 4.1.2 | Организация работы телефона доверия и горячей линии | Махова Е.В. | Декабрь ежегодно | | Увеличение способов получения сведений о фактах проявления коррупции в учреждении |
| 4.1.3 | Размещение в здании образовательной организации «ящика обращений» | Тюрина Н.И. | Февраль ежегодно | |
| **4.2.Правовые и организационные основы противодействия коррупции, повышение их эффективности** | | | | | |
| 4.2.1 | Осуществление взаимодействия с правоохранительными органами по фактам, связанным с проявлением коррупции | Махова Е.В. | ежегодно | | Совместное оперативное реагирование на коррупционные правонарушения |
| **5. Меры по совершенствованию управления имуществом в целях предупреждения коррупции** | | | | | |
| **5.1. Совершенствование организации деятельности МАУДО СДЮТурЭ при осуществлении закупок товаров, работ, услуг** | | | | | |
| 5.1.1 | Повышение (улучшение) знаний и навыков служащих (работников), участвующих в осуществлении закупок | Махова Е.В. | ежегодно | | Совершенствование правовой, теоретической и практической подготовки работников |
| 5.1.2 | Совершенствование условий, процедур и механизмов государственных закупок | Махова Е.В | Февраль ежегодно | | Обеспечение открытости и конкуренции при размещении заказов на закупки |
| 5.1.3 | Проведение методических совещаний, семинаров, круглых столов по вопросам противодействия коррупции в закупочной деятельности | Махова Е.В | Постоянно | | Совершенствование знаний и умений работников в сфере противодействия коррупции |
| **5.2. Совершенствование деятельности при использовании и реализации имущества** | | | | | |
| 5.2.1 | Совершенствование организационных процедур и правил, касающихся сдачи имущества в аренду | Махова Е.В., Тюрина Н.И. | Май – октябрь ежегодно | | Обеспечение соблюдения ограничений, запретов и требований законодательства |
| 5.2.2 | Контроль порядка расходования средств, полученных от сдачи имущества в аренду | Махова Е.В. | Постоянно | | Предотвращение возможных коррупционных рисков |

**6. Внедрение стандартов поведения работников учреждения**

Важным элементом деятельности по предупреждению коррупции  
является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в  
корпоративную культуру учреждения. В этих целях в учреждении разработан  
Кодекс этики и служебного поведения работников учреждения. Данный  
Кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов,  
связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных  
правонарушений. Кодекс устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом. Кодекс этики и служебного поведения закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения работников учреждения.

**7. Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена**

**деловыми подарками и знаками делового гостеприимства**

В учреждении принят Порядок обмена деловыми подарками и знаками  
делового гостеприимства, который исходит из того, что долговременные  
деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной  
выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха учреждения.  
Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики,  
вредят репутации учреждения и честному имени ее работников и не могут  
обеспечить устойчивое долговременное развитие учреждения. Такого рода  
отношения не могут быть приемлемы в практике работы учреждения.

**8. Выявление и урегулирование конфликта интересов**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности  
работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. В целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) в учреждении принято Положение о конфликте интересов. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулированияконфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходевыполнения ими трудовых обязанностей.

* 1. **Основные принципы управления конфликтом интересов в  
     учреждении**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении  
положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;  
-конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

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

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием  
конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым (хозяйственным) 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;

- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта  
интересов;  
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения  
аттестаций.  
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. Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляетсяпериодическое заполнение работниками декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется руководителем учреждения.

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 учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы  
урегулирования конфликта интересов.

1. **Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии сорганизациями-контрагентами**

В антикоррупционной работе учреждения, осуществляемой при  
взаимодействии с организациями-контрагентами, два направления. Первое –  
установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми  
организациями, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на  
добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации,  
демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении  
предпринимательской деятельности, реализуют собственные меры по  
противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. Учреждению необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска  
вовлечения учреждения в коррупционную деятельность и иные  
недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самой  
простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ  
находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на  
рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п. Внимание в ходе оценки  
коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами также следует  
уделить при заключении сделок по отчуждению имущества.  
Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с  
организациями-контрагентами заключается в распространении среди  
организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения,  
процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие  
коррупции, которые применяются в учреждении. Определенные положения особлюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами (антикоррупционная оговорка).

Кроме того, должно организовываться информирование контрагентов о  
степени реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством  
размещения соответствующих сведений на официальном сайте учреждения.

**10. Закрепление обязанностей работников учреждения, связанных с  
предупреждением и противодействием коррупции**

Работники учреждения в связи с исполнением своих трудовых  
обязанностей должны:

- 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 непосредственного руководителя,  
лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики,  
руководство учреждения о случаях склонения работника к совершению  
коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника, лицо,  
ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, руководство  
учреждения о ставшей известной работнику 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.

**11. Оценка коррупционных рисков**

Целью оценки коррупционных рисков является определение  
конкретных экономических процессов и хозяйственных операций в  
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 учреждением.

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. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность учреждения в виде отдельных хозяйственных  
процессов, в каждом из которых выделить составные элементы  
(подпроцессы);  
- выделить «критические точки» – для каждого процесса 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 его 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;  
  на основании проведенного анализа подготовить «карту  
  коррупционных рисков учреждения» – сводное описание «критических  
  точек» и возможных коррупционных правонарушений;
* сформировать перечень должностей, связанных с высоким  
  коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие  
  должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные  
  процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов;
* разработать комплекс мер по устранению или минимизации  
  коррупционных рисков для каждой «критической точки».

В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры могут  
включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий  
работником в «критической точке»;

- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между  
структурными подразделениями внутри учреждения;

- введение или расширение процессуальных форм внешнего  
взаимодействия работников учреждения (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

- установление дополнительных фор, отчетности работников о  
результатах принятых решении;

- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных  
платежей и т.д.

**12. Консультирование и обучение работников учреждения**

При организации обучения работников по вопросам профилактики ипротиводействия коррупции учитываются цели и задачи обучения категориюобучаемых, вид обучения в зависимости от времени егопроведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Обучение может, в частности, проводится по следующей тематике:

- коррупция в муниципальном и частном секторах экономики (теоретическая);

- юридическая ответственность за совершение коррупционных  
правонарушений;

-ознакомление с требованиями законодательства и внутреннимидокументами учреждения по вопросам противодействия коррупции ипорядком их применения в деятельности учреждения (прикладная);

- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнениитрудовых 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).

При организации обучения учитывается категория обучаемых лиц.

Стандартно выделяются следующие группы обучаемых:

- лица, ответственные за противодействие коррупции в учреждении;

- руководящие работники;

- иные работники учреждения.

В зависимости от времени проведения выделяются следующие видыобучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции  
непосредственно после приема на работу;

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

-периодическое обучение работников учреждения с целью поддержанияих знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализацииантикоррупционной политики, одной из причин которых являетсянедостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействиякоррупции.  
Консультирование по вопросам противодействия коррупцииосуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае определяются лицаучреждения, ответственные за проведение такого консультирования.

Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции иурегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

**13. Внутренний контроль и аудит**

Федеральным законом от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О  
бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций  
осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций.  
Система внутреннего контроля и аудита учреждения способствует  
профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности  
учреждения. При этом реализуется задача системы внутреннего контроля и  
аудита – обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия  
деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и  
локальных нормативных актов учреждения. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил  
деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и  
предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности  
учреждения;

- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в  
сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности,  
прежде всего, связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской)  
отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление  
соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности,  
использования поддельных документов, записи несуществующих расходов,  
отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и  
отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена  
деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных  
пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При  
этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств – индикаторов  
неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;

- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных,  
развлекательных услуг, предоставление иных ценностей или благ внешним  
консультантам, государственным или муниципальным служащим,  
работникам аффилированных лиц и контрагентов;

- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения,  
размер которого превышает обычную плату для учреждения или плату для  
данного вида услуг;

- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от  
рыночных;

-сомнительные платежи наличными.

**14. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере  
противодействия коррупции**

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным  
показателем действительной приверженности антикоррупционным  
стандартам поведения.Сотрудничество с правоохранительными органами может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими  
инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам  
предупреждения и противодействия коррупции;

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

Руководству учреждения и его сотрудникам следует оказывать  
поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами  
фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и  
передаче в правоохранительные органы документов и информации,  
содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке  
заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов  
привлекаются специалисты в соответствующей области. Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в  
выполнение служебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов.

**15. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции**

В учреждении приказом руководителя назначается должностное лицо,  
ответственное за противодействие коррупции, исходя из потребностей, задач,  
специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов учреждения.

Задачи, функции и полномочия должностного лица, ответственного за противодействие коррупции:

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление  
коррупционных правонарушений работниками учреждения;

- 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 учреждения или иными  
лицами. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить  
коллегиально: в обсуждении могут принимать участие представитель  
юридического подразделения, кадровой службы, руководитель более  
высокого звена и т.д.;

- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте  
интересов;

- информирование работников учреждения о нормативно-правовом  
противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- 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 учреждения 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;

- подготовка «карты коррупционных рисков учреждения» – сводное  
описание «критических точек» и возможных коррупционных  
правонарушений;

-противодействию коррупции в учреждении;  
иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим  
законодательством и настоящей Антикоррупционной политикой.

**16. Анализ применения Антикоррупционной политики и, при  
необходимости, ее пересмотр**

Учреждение осуществляет регулярный мониторинг хода и  
эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности,  
должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и  
противодействию коррупции, ежегодно представляет руководству  
учреждения соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга  
возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных  
мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения  
и дополнения. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в законодательство, в частности в законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы учреждения и т.д.

**17. Заключительные положения**

Утвержденная Антикоррупционная политика подлежит  
непосредственной реализации и применению в деятельности учреждения.  
Руководитель учреждения должен демонстрировать личный пример  
соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом  
выполнения в учреждении антикоррупционных правил и процедур.

Утвержденная Антикоррупционная политика учреждения доводится до сведения всех работников учреждения, в том числе посредством оповещения  
по электронной почте. Организовывается ознакомление с Антикоррупционной политикой работников, принимаемых на работу в учреждение, под роспись.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников  
к тексту политики, например, размещение его на корпоративном сайте  
учреждения (стенде учреждения).

