

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
ОГАОУ ДО «Асиновская ДШИ»
21.01.2020 № 2101/03-01-06(а)

**Положение
об антикоррупционной политике в
ОГАОУ ДО «Асиновская ДШИ»**

1. Общие положения, цели и задачи

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике в ОГАОУ ДО «Асиновская ДШИ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г.

1.2. Антикоррупционная политика (далее – Политика) областного государственного учреждения ОГАОУ ДО «Асиновская ДШИ» (далее – Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в процессе деятельности Учреждения.

1.3. Настоящая Политика отражает приверженность сотрудников Учреждения высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения деятельности.

1.4. Целью настоящей Политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении, куда входит:

- минимизация рисков вовлечения сотрудников Учреждения, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- формирование у сотрудников Учреждения единообразия понимания антикоррупционной политики, непринятия коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщение и разъяснение сотрудникам Учреждения основных требований антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

1.5. Задачами настоящей Политики являются:

- информирование сотрудников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы Учреждения, связанной с противодействием коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении, в том числе проведение информационных мероприятий среди сотрудников Учреждения, направленных на противодействие коррупции;
- обязательность соблюдения сотрудниками Учреждения принципов и требований настоящей Политики и норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

2. Термины и определения

В настоящей Политике применяются следующие термины с соответствующими определениями:

2.1. **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.

2.2. 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:

- 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.

2.3. Предупреждение коррупции – деятельность учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

4. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

2.5. Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) сотрудником учреждения и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми сотрудник учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.6. Злоупотребление полномочиями – использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам, и это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства либо тяжкие последствия.

2.7. Взятка – получение должностным лицом 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.

2.8. 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.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности

3.1. Противодействие коррупции в Российской Федерации осуществляется на основе следующих принципов:

- принцип признания, обеспечения и защиты основных прав и свобод человека и гражданина;
- принцип законности;
- принцип неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- принцип комплексного использования политических, организационных, информационных, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;
- принцип приоритетного применения мер по предупреждению коррупции;
- принцип сотрудничества государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицам.

3.2. Антикоррупционная политика в Учреждении основывается на следующих принципах:

- принцип соответствия настоящей Политики действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности: соответствие реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым в процессе деятельности Учреждения;
- принцип личного примера директора и руководителей: ключевая роль директора Учреждения и руководителей структурных подразделений заключается в формировании культуры нетерпимости к проявлениям коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;
- принцип вовлеченности сотрудников: информированность сотрудников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных правил и процедур;
- принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения сотрудников Учреждения в коррупционную деятельность;
- принцип эффективности антикоррупционных процедур: применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;
- принцип ответственности и неотвратимости наказания: неотвратимость наказания для сотрудников 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;

- принцип открытости деятельности: информирование контрагентов, партнеров и граждан о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности, в том числе путем размещения информации на официальном сайте Учреждения в сети Интернет;

- принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга: регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Область применения настоящей Политики и лица, подпадающих под ее действие

4.1. Лицами, подпадающими под действие Политики, являются сотрудники Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также другие лица, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

4.2. Антикоррупционные условия и обязательства могут закрепляться в договорах (государственных контрактах), заключаемых Учреждением с контрагентами.

5. Лица, ответственные за реализацию настоящей Политики

5.1. Директор Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

5.2. Лица, ответственные за реализацию настоящей Политики определяются в локальных нормативных актах Учреждения, либо назначаются отдельным приказом директора Учреждения.

5.3. Задачи, функции и полномочия лиц, ответственных за противодействие коррупции в Учреждении:

- разработка и представление на утверждение директором Учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений сотрудниками Учреждения;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- организация обучающих и информационных мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции в Учреждении;

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

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы в Учреждении и подготовка соответствующих отчетных материалов;

- иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством и настоящей Политикой.

6. Обязанности сотрудников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Сотрудники Учреждения в связи с исполнением своих трудовых обязанностей обязаны:

- 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 уполномоченных лиц Учреждения о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать уполномоченных лиц Учреждения о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками Учреждения;
- незамедлительно информировать уполномоченных лиц Учреждения о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

6.2. Сотрудник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами.

6.3. Подарки от имени Учреждения могут предоставляться другим лицам и организациям, либо могут быть получены сотрудниками Учреждения только в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, не должны представлять собой скрытое вознаграждение за услуги, действие или бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью, не должны создавать репутационного риска для Учреждения, сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах, не должны противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, Кодекса Этики и служебного поведения сотрудников областного государственного учреждения подведомственного Департаменту по культуре и туризму Томской области, другим локальным нормативным актам Учреждения, и нормам применимого законодательства. Подарки, полученные сотрудником Учреждения в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью Учреждения.

7. Ответственность сотрудников Учреждения за несоблюдение настоящей Политики

7.1. Согласно ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации к сотруднику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

по основанию, предусмотренному п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Сотрудники Учреждения несут перед Учреждениями ответственность в размере причиненных убытков, при этом, если убытки причинены Учреждению несколькими сотрудниками, их ответственность является солидарной.

8. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами

8.1. В антикоррупционной работе Учреждения, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, существует два основных направления:

- первое направление представляет собой установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми организациями – контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении приносящей доход деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В целях реализации данного направления Учреждению необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность. 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, анализ судебных дел, с участием организации – контрагента, наличие возбужденных в отношении организации – контрагента исполнительных производств и т.п.;

- второе направление заключается в распространении среди организаций – контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении, так определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры (государственные контракты), заключаемые с организациями – контрагентами.

8.2. В процессе своей деятельности Учреждение организует информирование организаций – контрагентов о степени реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующей информации на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.

9. Консультирование и обучение работников Учреждения

9.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

9.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (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, предложения взятки со стороны пациента;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

9.3. При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в организации; руководящие работники; иные работники организации.

9.4. В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

- 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 организации 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 в сфере противодействия коррупции.

9.5. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц учреждения, ответственных за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

10. Взаимодействие с сотрудниками Учреждения

10.1. Учреждение требует от своих сотрудников соблюдения настоящей Политики, при этом организуя безопасные, конфиденциальные и доступные

средства информирования уполномоченных лиц Учреждения о фактах проявления коррупции со стороны сотрудников.

10.2. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми сотрудниками Учреждения, при приеме на работу (до подписания трудового договора) проводится ознакомление с положениями локальных актов, регламентирующими вопросы противодействия коррупции в Учреждении, в том числе с положениями настоящей Политики, для действующих сотрудников Учреждения проводятся периодические информационные мероприятия.

10.3. При принятии нового локального акта, регламентирующего вопросы противодействия коррупции в Учреждении или внесении изменений в действующие, сотрудники Учреждения знакомятся с данным актом или внесенными изменениями в течении 5 (пяти) рабочих дней.

10.4. Учреждение гарантирует, что ни один сотрудник Учреждения не будет подвергнут каким-либо санкциям (в том числе уволен, понижен в должности и т.п.) в случае, если он сообщил о предполагаемом факте проявления коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

10.5. Учреждение размещает настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте Учреждения в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими сотрудниками и иными лицами.

11. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

11.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения, так сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами осуществляется 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 ими мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

11.2. Сотрудникам Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности, следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов проявления коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.