

Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика Муниципального казенного общеобразова­тельного учреждения «Центр образования №11» (далее - Учреждение) пред­ставляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в его деятельности.

1. Используемые в 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 от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 де­кабря 2008 г. N 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 г. N 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.

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

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, 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 Учреждения) влияет или мо­жет повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязан­ностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и права­ми и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения), которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) - заин­тересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможно­стью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1. Основные принципы антикоррупционной деятельности

Учреждения

Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия 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.

1. Принцип личного примера директора Учреждения.

Ключевая роль директора 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 директора и сотрудников в корруп­ционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельно­сти данной организации коррупционных рисков.

1. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, кото­рые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят 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 директора Учреждения за реа­лизацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

1. Принцип открытости работы.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах работы.

1. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

1. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее

действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики Учреждении, являются работники, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависи­мости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций, и на дру­гих лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

1. Определение должностных лиц Учреждения, ответственных за

реализацию антикоррупционной политики

Ответственные за реализацию антикоррупционной политики определяются в локальных нормативных актах Учреждения.

1. Определение и закрепление обязанностей работников Учрежде­

ния, связанных с предупреждением и противодействием

коррупции

* 1. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников Учре­ждения или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.
	2. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и проти­водействием коррупции 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 непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

-незамедлительно информировать непосредственного начальника или ли­цо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики 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.

* 1. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодейст­вием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, рабо­тающих в Учреждении: 1) директора Учреждения; 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками; 3) лиц, осуществляющих внутренний кон­троль и аудит, и т.д.
	2. Общие, так и специальные обязанности включаются в трудовые дого­воры работников. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в должностной инструкции работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания за их неисполнение.
	3. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на ра­ботников обязанностей регламентируется процедуры их соблюдения. Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению кор­рупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений закрепляется в локаль­ном нормативном акте Учреждения.
1. Установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупцион­ных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения

(применения)

В антикоррупционную политику включается следующий перечень меро­приятий, которые Учреждение планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции:

|  |  |
| --- | --- |
| Направление | Мероприятие |
| Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведе­ния и декларация намерений | Разработка и внедрение положения о конфликте интересов |
| Введение в договоры, связанные с хозяй- |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ственной деятельностью Учреждения, стан­дартной антикоррупционной оговорки |
| Введение антикоррупционных положе­ний в должностные инструкции 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, включая создание доступных каналов пе­редачи обозначенной информации (механиз­мов "обратной связи", телефона доверия и т. п.) |
| 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", телефона доверия и т. п.) |
| Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирова­ния выявленного конфликта интересов |
| Обучение и информирова­ние работников | Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, рег­ламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении |
| 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 Учреждения требова- | Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| ниям антикоррупционной поли­тики Учреждения | Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и дос­товерности первичных документов бухгалтер­ского учета |
| 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 |

В качестве приложения к антикоррупционной политике утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий с указанием срока его проведе­ния и ответственного исполнителя для каждого мероприятия.

1. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований

антикоррупционной политики

* 1. Ответственность юридических лиц

Общие нормы

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона N 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонару­шение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное кор­рупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уго­ловной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физиче­ского лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное пра­вонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательст­вом Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

Незаконное вознаграждение от имени юридического лица

Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных право­нарушениях (далее - КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за неза­конное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо админи­стративного штрафа.

Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государствен­ного (муниципального) служащего

Учреждение должно учитывать положения статьи 12 Федерального закона N 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего долж­ность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудо­вого или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско- правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, за­мещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Феде­рации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муни­ципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или му­ниципального служащего по последнему месту его службы.

Порядок представления работодателями указанной информации закреплен в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700. Лицо, ответственное за предоставление указанной информации назначает­ся приказом директора Учреждения.

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 ста­тьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде администра­тивного штрафа.

* 1. Ответственность физических лиц

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения, ус­тановлена статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ. 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.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований хтя привлечения работника Учреждения к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации. Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника Учреждения к дисциплинарной ответственности. Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисципли­нарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основа­ниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунк­том 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, со­вершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

-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" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-совершения виновных действий работником, непосредственно обслужи­вающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой ста­тьи 81 ТК РФ);

-принятия необоснованного решения директором Учреждения, его замес­тителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправо­мерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

-однократного грубого нарушения директором Учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

1. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную

политику Учреждения

* 1. В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. Должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представлять директору Учреждения соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную полити­ку вносятся изменения и дополнения.
	2. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы Уч­реждения и так далее.