

Принято на общем собрании
Работников Центра
Протокол № 5 от 22.11.2018г.

Утверждено приказом
директора ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный
центр г.о. Сызрань Самарской области»
от 22.11.2018г. № 195/2

**Антикоррупционная политика
Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования (повышения
квалификации) специалистов центра повышения квалификации
«Ресурсный центр г.о. Сызрань Самарской области»**

1. Общие положения.

Настоящая антикоррупционная политика (далее – Политика) разработана во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Антикоррупционная политика ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр г.о.Сызрань Самарской области» (далее по тексту – Ресурсный центр) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Приверженность Ресурсного центра закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствуют укреплению репутации школы среди других организаций и партнёров, в том числе социальных.

Реализация мер по противодействию коррупции существенно снижает риски применения в отношении работников Ресурсного центра мер ответственности за подкуп должностных лиц. Профилактика коррупции при выборе организаций-контрагентов и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на Ресурсный центр санкций за недолжные действия посредников и партнеров.

Политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности школы. Исключительно большое значение на этой стадии имеет поддержка антикоррупционных мероприятий и инициатив руководством школы. Руководство школы, с одной стороны, должно демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступать гарантом выполнения в учреждении антикоррупционных правил и процедур.

Данная Политика доводится до сведения всех работников Ресурсного центра под роспись. Возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики обеспечена путем её размещения на официальном сайте учреждения.

2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Целью Политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Ресурсного центре. Задачами Политики являются:

- защита прав и свобод граждан;

- обеспечение законности, правопорядка и общественной безопасности;
- антикоррупционное образование и пропаганда.

3. 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. №273-ФЗ "О противодействии коррупции").

Противодействие коррупции – деятельность Ресурсного центра в пределах 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.

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

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Ресурсный центр вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

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 (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействия) 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 при исполнении должностных обязанностей.

Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в Ресурсного центра, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Комплаенс – обеспечение соответствия деятельности Ресурсного центра требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты Ресурсного центра.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может

повлиять на надлежащее исполнение им должностных 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.

4. Основные принципы Антикоррупционной политики.

4.1. Принцип соответствия Политики 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 организации.

4.2. Принцип личного примера руководства.

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

4.3. Принцип вовлеченности работников.

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

4.5. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Ресурсного центра, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом существующих в деятельности школы коррупционных рисков.

4.6. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

4.7. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Ресурсного центра 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 Ресурсного центра за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной Политики.

4.8. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнёров и общественности о принятых в Ресурсном центре антикоррупционных стандартах.

4.9. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедрённых антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля их исполнения

5. Определение круга лиц и закрепление обязанностей.

5.1. Все работники Ресурсного центра должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

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

5.3. Принципы и требования настоящей Политики распространяются на контрагентов, представителей и работников Ресурсного центра, а также иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

5.4. Обязанности работников Ресурсного центра в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех работников Ресурсного центра или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

5.5. 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 Ресурсного центра;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Ресурсного центра;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию Политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника или лицо, ответственное за реализацию Политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками Ресурсного центра, контрагентами Ресурсного центра по договорам или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5.6. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Ресурсном центре:

- руководства Ресурсного центра;
- лиц, ответственных за реализацию Политики;
- работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит.

5.7. Общие и специальные обязанности включаются в должностные инструкции 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.

6. Перечень реализуемых антикоррупционных мероприятий, процедур.

6.1. Ресурсный центр проводит мероприятия по предотвращению коррупции,

разумно отвечающие выявленным рискам на основе:

- признания, обеспечения и защиты, основных прав и свобод человека и гражданина;
- законности;
- публичности и открытости;
- неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексного использования организационных, информационно-пропагандистских и других мер;
- приоритетного применения мер по предупреждению коррупции.

6.2. Ресурсный центр размещает настоящую Антикоррупционную политику в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

6.3. Ресурсный центр содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и систематического обучения работников в целях поддержания их осведомленности в вопросах Политики и овладения ими способами и приемами применения Политики на практике.

6.4. В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, Ресурсный центр осуществляет мониторинг внедренных адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости, пересматривает и совершенствует их.

6.5. Ежегодно Ресурсный центр разрабатывает и утверждает план мероприятий по противодействию коррупции. План мероприятий является комплексной мерой, обеспечивающей согласованное применение правовых, экономических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в учреждении.

7. Ответственность работников за соблюдение требований Политики.

7.1. Ресурсный центр требует от своих работников соблюдения настоящей Политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

7.2. В Ресурсном центре организовано безопасное, конфиденциальное и доступное средство информирования руководства Ресурсного центра о фактах взяточничества со стороны лиц, оказывающих услуги в интересах коммерческой организации или от ее имени. По личной электронной почте в адрес директора Ресурсного центра могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

7.3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми работниками директором Ресурсного центра проводится ознакомление с положениями настоящей Политики и связанных с ней документов, а для действующих работников проводятся периодические информационные мероприятия в очной и/или дистанционной форме.

7.4. Ресурсный центр проводит инструктивно-методические совещания, носящие специальный (целевой) характер. В этом случае осуществляется обучение работников, занимающих определенные должности, осуществляющих функции с высокой степенью

коррупционных рисков либо участвующих в определенных антикоррупционных мероприятиях. Целью обучения является овладение каждым обучаемым приемами и навыками использования антикоррупционной политики и мероприятий на практике.

7.5. Соблюдение работниками принципов и требований настоящей Политики учитывается при приеме на работу, для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

7.6. Работники Ресурсного центра несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность за соблюдение антикоррупционного поведения в соответствии с законодательством РФ.

7.7. Работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

8. Обмен деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

8.1. Деловые подарки, которые работники от имени Центра могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в Центре, могут получать от других лиц и организаций, а также расходы на деловое гостеприимство, которые могут нести работники от имени Центра, должны быть прямо связаны с законными целями деятельности Центра или с общенациональными праздниками.

8.2. Деловые подарки должны быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши. Стоимость подарка не может превышать 3 000,00 рублей.

8.3. Все расходы на деловые подарки и знаки делового гостеприимства должны быть согласованы с директором Ресурсного Центра.

8.4. Деловые подарки и знаки делового гостеприимства не должны:

- представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- создавать репутационного риска для Ресурсного центра, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

- противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, Кодекса этики и служебного поведения работников, другим внутренним документам Центра и нормам применимого законодательства РФ.

8.5. Подарки в виде сувенирной продукции (продукции невысокой стоимости) с символикой Ресурсного центра, предоставляемые на выставках, открытых презентациях, форумах и иных представительских и маркетинговых мероприятиях, в которых официально участвует Ресурсный центр, допускаются и рассматриваются в качестве имиджевых материалов.

8.6. Не допускаются подарки от имени Ресурсного центра, его работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

9. Коррупционные риски

9.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных деловых операций в деятельности Ресурсного центра, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками центра коррупционных правонарушений как в целях

получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды в пользу учреждения.

9.2. Возможные коррупционные правонарушения в Ресурсном центре:

- при взаимодействии по договорам на оказание платных образовательных услуг в процессе образовательных отношений по предоставлению дополнительной профессиональной программы;

- при взаимодействии по договорам на оказание платных образовательных услуг в процессе образовательных отношений по организации и проведению тренировочного тестирования учащихся образовательных организаций для определения уровня подготовки к сдаче выпускных экзаменов (для обучающихся IX и XI классов образовательных организаций);

- при реализации Федерального закона от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

10. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику.

В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода выполнения и эффективности реализации Политики Ресурсного центра. Должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляет руководству соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Политику вносятся изменения и дополнения. Директор организует разработку и реализацию плана действий по актуализации настоящей Политики.