

## **1. Общие положения**

1.1. Антикоррупционная политика (программа противодействия коррупции) в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одаренных детей Севера» (далее по тексту - Политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 № 478 «О национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы.

1.2. Настоящая Политика представляет собой базовый документ, определяющий основные задачи, направления и ключевые принципы деятельности бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одаренных детей Севера» (далее по тексту - учреждение), направленный на предупреждение, выявление и пресечение коррупционных проявлений в учреждении, соблюдение норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

1.3. Целью Политики является определение единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в учреждении, разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, устранение причин и условий, порождающих коррупцию, формирование антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников учреждения, чья деятельность связана с коррупционными рисками (далее по тексту – Работник) к коррупционным проявлениям.

1.4. Задачами Политики являются: формирование у Работника учреждения единообразного понимания позиции учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях; минимизация возможности вовлечения учреждения и его Работников, независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность; (предупреждение коррупционных проявлений и обеспечение ответственности за

коррупционные правонарушения; установление обязанности Работников учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства; формирование антикоррупционного корпоративного сознания.

1.5. Политика подлежит обязательному обсуждению, информированию и является обязательной для исполнения Работниками учреждения.

## 2. Основные 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 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. № 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 лицо или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

**Аффилированные лица** - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность организации.

**Взятка** - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

**Коммерческий подкуп** - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

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

**Официальный сайт** - сайт организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащий информацию о

деятельности организации, электронный адрес которого включает доменное имя, права на которое принадлежат организации.

**План противодействия коррупции** - ежегодно утверждаемый руководителем организации документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе типового плана противодействия коррупции.

**Предупреждение коррупции** - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами организации, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и (последующее устранение причин коррупции).

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией.

**Руководитель организации** - физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации и локальными нормативными актами осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

### **3. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения**

Антикоррупционная политика учреждения основывается на следующих основных 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 бюджетному учреждению.

- 2) Принцип личного примера руководства.

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

3) Принцип вовлеченности Работников учреждения.

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

4) Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, его Работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5) Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6) Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для Работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи и исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7) Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности учреждения.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в деятельности учреждения антикоррупционных стандартах и недопустимость ограничения доступа к информации о фактах коррупции и мерах антикоррупционной политики учреждения.

8) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

4.1. Настоящая Политика предназначена для использования работниками учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций и работниками, ответственными за реализацию мер по противодействию коррупции, в части соблюдения принципов и требований настоящей Политики и ключевых норм применимого антикоррупционного законодательства.

4.2. Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются Работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, чья деятельность связана с коррупционным риском.

К данной категории Работников относятся:

- 1) директор учреждения;
- 2) заместитель директора по общим вопросам;
- 3) заместитель директора по УВР II ступени обучения;
- 4) заместитель директора по УВР I ступени обучения;
- 5) заместитель директора по АХР;
- 6) заместитель директора по ВР II ступени обучения;
- 7) заведующий отделением;
- 8) преподаватель;
- 9) концертмейстер;
- 10) главный инженер;
- 11) главный энергетик;
- 12) главный бухгалтер;
- 13) заместитель главного бухгалтера;
- 14) бухгалтер;
- 15) начальник отдела;
- 16) начальник службы;
- 17) заведующий службой;
- 18) старший воспитатель;
- 19) заведующий общежитием;
- 20) специалист в сфере закупок;
- 21) главный экономист;
- 22) экономист;
- 23) юрисконсульт;
- 24) специалист по кадрам;

- 25) заведующий учебно-производственными мастерскими;
- 26) мастер производственного обучения;
- 27) кладовщик;
- 28) заведующий складом;
- 29) лаборант хозяйственного отдела

## **5. Должностные лица учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики**

5.1. Ответственные за реализацию проекта антикоррупционной политики определяются в локальных нормативных актах учреждения. Эффективное управление антикоррупционной деятельностью учреждения достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия директора учреждения, заместители директора, отдел кадров и документоведы.

### 5.2. Директор учреждения:

утверждает настоящую Политику (рассматривает и утверждает изменения и дополнения к Политике; контролирует общие результаты внедрения и применения Политики; отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики; организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования Работников учреждения; оказывает содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции; оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, осуществляет меры по предупреждению коррупции в учреждении.

### 5.3. Юрисконсульт кадровой службы:

разрабатывает и представляет на утверждение директору учреждения проекты локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции; осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения Работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных

правонарушений Работниками учреждения, и уведомлений о конфликте интересов Работниками учреждения.

5.4. Учреждение гарантирует Работникам отсутствие претензий и негативных последствий в случае раскрытия информации учреждению или правоохранительным органам об известных ему фактах коррупционных правонарушений.

## **6. Обязанности Работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции**

6.1. Обязанности Работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

1) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

2) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

3) незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;

4) сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у Работника конфликте интересов.

6.2. Работодатель вправе применить к Работнику меры дисциплинарного взыскания за их неисполнение, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

6.3. Работники учреждения не должны ограничиваться обязанностями и предписаниями настоящей Политики, а предпринимать иные рекомендованные и необходимые меры для ведения системной, полномасштабной и всесторонней работы по комплексному противодействию любым возможным коррупционным проявлениям в учреждении.

## **7. Мероприятия по предупреждению коррупции**

7.1. Работа по предупреждению коррупции в учреждении ведется в соответствии с ежегодно утверждаемым в установленном порядке планом противодействия коррупции в учреждении.

## **8. Правила и принципы антикоррупционного поведения работников учреждения**

8.1. Общие правила, и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников учреждения.

## **9. Предупреждение конфликта интересов**

9.1. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

9.2. При осуществлении закупок товаров, работ, услуг, а также при их приемке директор учреждения, члены комиссии по осуществлению закупок, главный бухгалтер, начальник службы закупок, специалист по закупкам, юрисконсульт, материально-ответственные лица учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, под которым понимаются случаи, предусмотренные Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

## **10. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами**

10.1. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям:

1) Установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности.

2) Внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска вовлеченности учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.)

3) Включение в договоры и государственные контракты, заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов (антикоррупционная оговорка).

4) Размещение на официальном сайте учреждения информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в учреждении.

## **11. Ответственность Работников учреждения за несоблюдение требований Политики**

11.1. Работники учреждения независимо от занимаемой должности несут ответственность за соблюдение принципов и требований антикоррупционной политики учреждения.

11.2. К мерам ответственности за коррупционные проявления в учреждении относятся меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3. Работник подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности.

Согласно статье 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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 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.

11.4. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

1) однократного грубого нарушения Работником учреждения трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого Работника учреждения (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) совершения виновных действий Работником учреждения, 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 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) принятия необоснованного решения директором учреждения, заместителем директора учреждения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения (пункт 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) однократного грубого нарушения директором учреждения, заместителем директора учреждения своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **12. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику учреждения**

12.1. Пересмотр и внесение изменений в Политику учреждения осуществляется при выявлении недостаточно эффективных положений Политики либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации.