

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАБАРОВСКА
Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного образования детей
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 4
г. ХАБАРОВСКА»
(МБОУ ДОД ДМШ № 4 г. Хабаровска)

ПРИКАЗ

24.12.2014 № 71-02
г. Хабаровск

Об утверждении локальных нормативных актов
по противодействию коррупции

В целях реализации Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», закона Хабаровского края от 30.09.2009 № 269 «О предупреждении коррупции в Хабаровском крае», а также в целях проведения профилактических мероприятий по противодействию коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об антикоррупционной политике Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей " Детская музыкальная школа №4 г. Хабаровска" (Приложение № 1).

2. Утвердить План мероприятий по противодействию коррупции в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей "Детская музыкальная школа №4 г. Хабаровска" на 2015-2016 годы (Приложение № 2).

3. Заместителю директора по АХЧ Хлыстовой Л.С. разместить на официальном сайте учреждения в сети Интернет настоящий приказ, приложения №1, №2.

4. Заместителю директора по АХЧ Хлыстовой Л.С. ознакомить с нормативными актами учреждения по противодействию коррупции, указанными в настоящем приказе, всех работников учреждения под роспись.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

О.Н. Вальченко

С приказом ознакомлена:

Хлыстова Л.С. « 24 » 12 2014

**Положение об антикоррупционной политике
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
" Детская музыкальная школа № 4 г. Хабаровска"**

1. Общие положения

1.1. Положение об антикоррупционной политике Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей " Детская музыкальная школа №4 г. Хабаровска" (далее - Положение) разработано 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" и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" в соответствии с Методическими указаниями Минтруда РФ от 08.11.2013 г.) и определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей " Детская музыкальная школа №4 г. Хабаровска" (далее – Учреждение).

1.2. В настоящем Положении определяются основные принципы и меры противодействия коррупции и устанавливается структура организации антикоррупционной деятельности в Учреждении.

1.3. Целью принятия настоящего Положения является исполнение обязанности Учреждения по утверждению и применению мер предупреждения, выявления и противодействия коррупции (вовлечения Учреждения в коррупцию) в интересах гражданского общества, собственника Учреждения.

2. Основные понятия и определения.

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия, определения и сокращения:

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, а также совершение вышеуказанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

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.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение 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 – незаконная 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 учреждения) 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 – заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения работником 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. Основные принципы противодействия коррупции

Противодействие коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

- принцип личного примера руководства - ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

- принцип вовлеченности работников - информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства;

- 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 внутриорганизационной антикоррупционной политики;

- принцип открытости хозяйственной деятельности;

- принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

4. Меры предупреждения коррупции

Предупреждение коррупции в Учреждении осуществляется путем:

- проведения в Учреждении единой антикоррупционной политики в области противодействия коррупции, направленной на формирование нетерпимости к коррупционному поведению, в том числе утверждение и применение настоящего Положения, ознакомление с настоящим Положением работников Учреждения возложения на них обязанности по безусловному соблюдению норм Положения;

- информирования работников Учреждения;

- ведения достоверного и полного учета фактов хозяйственной деятельности;

- внедрения в практику кадровой работы Учреждения правила, в соответствии с которым безупречное и эффективное соблюдение работником норм настоящего Положения и иных требований применимого

законодательства по вопросам противодействия коррупции должно в обязательном порядке учитываться при определении результата испытания работника в случае заключения трудового договора с работником с условием об испытании, при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении.

5. Основные направления противодействия коррупции

Основными направлениями деятельности Учреждения по противодействию коррупции являются:

-проведение единой политики Учреждения в области противодействия коррупции;

-проведение антикоррупционных экспертиз внутренних документов Учреждения и условий заключаемых сделок с участием Учреждения;

-обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Учреждения;

-принятие мер, направленных на формирование в Учреждении негативного отношения к коррупционному поведению;

6. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

6.1. Директор Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения.

6.2. Ответственным лицом за реализацию антикоррупционной политики, исходя из собственных потребностей Учреждения, задач, специфики деятельности, организационной структуры является заместитель директора по АХЧ Учреждения.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

7.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо

за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении - заместитель директора по АХЧ Учреждения.

7.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

-раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

-раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

-разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.3. 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. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

-ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

-добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

-перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

-отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

-увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7.5. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым 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;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

8.1 Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение может распространяться и на других физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и

обязательства также могут быть закреплены в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

8.2. В Учреждении устанавливаются следующие обязанности работников по предупреждению и противодействию коррупции:

-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, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

-незамедлительно информировать непосредственного руководителя, ответственное лицо 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 руководителю, ответственному лицу за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

9. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

9.1. Все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчинённых им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

9.2. В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 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.

10. Порядок пересмотра и внесения изменений

10.1. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящее Положение вносятся изменения и дополнения.

10.2. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться при внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции.

Приложение № 2
к приказу МБОУ ДОД ДМШ № 4 г. Хабаровска
от 24.12.2014 № 71-ОД

ПЛАН
мероприятий по противодействию коррупции в Муниципальном
бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей
" Детская музыкальная школа № 4 г. Хабаровска" на 2015-2016 годы

№ п\п	Мероприятия	Срок исполнения	Исполнитель
1.	Организация и обеспечение работы по рассмотрению уведомлений о фактах коррупционных проявлений в деятельности учреждения	В течение года 2015-2016 гг.	Заместитель директора по АХЧ Хлыстова Л.С.
2.	Анализ поступивших обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции со стороны руководителя и работников Учреждения	В течение года 2015-2016 гг.	Заместитель директора по АХЧ Хлыстова Л.С.
3.	Проведение разъяснительных мероприятий с работниками Учреждения по недопущению коррупции	Ежеквартально 2015-2016 гг.	Заместитель директора по АХЧ Хлыстова Л.С.
4.	Содействие органам прокуратуры и иным контрольно-надзорным органам в проведении контрольных мероприятий	В течение года 2015-2016 гг.	Директор О.Н. Вальченко работники Учреждения
5.	Организация закупок товаров, работ и услуг в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	В течение года 2015-2016 гг.	Заместитель директора по АХЧ Хлыстова Л.С.
6.	Опубликование в установленном порядке в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» документации о проведении закупок	В течение года 2015-2016 гг.	Заместитель директора по АХЧ Хлыстова Л.С.
7.	Размещение информации о деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	В течение года 2015-2016 гг.	Директор Учреждения О.Н. Вальченко
8.	Предоставление сведений о доходах руководителя Учреждения и доходах членов его семьи в соответствии с действующим законодательство	До 20.04 2015-2016 гг.	Директор Учреждения О.Н. Вальченко
9.	Отчёт об использовании добровольных пожертвований на Попечительском совете и размещение его на стенде и сайте школы	2 раза в год (за янв-май до 10.06 и за июнь-дек. до 15.01.2015 г.	Заместитель директора по АХЧ Хлыстова Л.С.