Утверждена

Приказом МКУ Кемское УО

от 20 января 2023 года № 7

**Антикоррупционная политика**
**МКУ Кемское УО**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящая антикоррупционная политика муниципального казенного учреждения «Управление образования» Кемского муниципального района (далее – Политика) составлена в рамках исполнения Федерального закона от25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью реализации мер по предупреждению коррупции.

1.2. Политика Муниципального казенного учреждения «Управление образования» Кемского муниципального района представляет собой комплекс закрепленных взаимосвязанных принципов, процедур имероприятий, направленных напрофилактику ипресечение коррупционных правонарушений вдеятельности Муниципального казенного учреждения «Управление образования» Кемского муниципального района (далее – Организация).

1.3. Положения Политики распространяются навсех работников вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Для целей Политики используются следующие основные понятия:

**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; совершение подобных деяний отимени или винтересах юридического лица;

**взятка** – деньги, ценные бумаги, иное имущества либо незаконное оказание услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав, передаваемые должностному лицу, в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу, засовершение 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 заобщее покровительство или попустительство по службе;

**коммерческий подкуп** – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции вкоммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконные оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят вслужебные полномочия такого лица либо если оно всилу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию);

**противодействие коррупции** – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций ифизических лиц впределах ихполномочий:

1) попредупреждению коррупции, втом числе повыявлению ипоследующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

2) выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию ирасследованию коррупционныхправонарушений (борьба с коррупцией);

3) минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

**контрагент** – любое юридическое или физическое лицо, скоторым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

**конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению иурегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять нанадлежащее, объективное ибеспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

**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) лицом 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 лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**2. Цели и задачи Политики**

2.1. Целями Политики являются:

- обеспечение соответствия деятельности Организации требованиям антикоррупционного законодательства;

- минимизация рисков вовлечения Организации и его работников вкоррупционную деятельность;

- формирование единого подхода корганизации работы попредупреждению коррупции в Организации;

- формирование у работников нетерпимости к коррупционному поведению.

2.2. Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- сформировать у работников единообразное понимание позиции Организации о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- минимизировать риски вовлечения работников в коррупционную деятельность;

- определить должностных лиц, ответственных зареализацию Политики и антикоррупционных мер;

- информировать работников онормативном правовом обеспечении работы попредупреждению коррупции иответственности засовершение коррупционных правонарушений.

2.3. Ключевыми принципами реализации Политики являются:

1) неприятие коррупции в любых формах и проявлениях. Организация содействует воспитанию правового игражданского сознания работников путем формирования негативного отношения ккоррупционным проявлениям;

2) эффективность мероприятий попротиводействию коррупции. Создание эффективной системы противодействия коррупции, атакже еесистематическое совершенствование с учетом изменения условий внутренней и внешней среды, в том числе законодательства РФ;

3) открытость информации. Обеспечение доступности для граждан, юридических лиц, средств массовой информации иинститутов гражданского общества ксведениям освоей деятельности, которые всоответствии сдействующим законодательством РФ неявляются сведениями ограниченного доступа.

Врамках реализации принципа открытости информации Организация создает на своем официальном сайте подраздел по вопросам противодействия коррупции. Подраздел наполняется следующей информацией:

- нормативными правовыми ииными актами всфере противодействия коррупции в действующей редакции;

- внутренними документами Организации по вопросам противодействия коррупции;

- памятками, плакатами иным вспомогательным материалом повопросам профилактики коррупции.

**3. Обязанности руководителей и работников,**

**связанные с предупреждением коррупции**

3.1. Работники Организации знакомятся сПолитикой под подпись при принятии на работу или в течение семи рабочих дней после внесения в Политику изменений.

3.2. Руководитель и работники вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должны:

- руководствоваться требованиями Политики и соблюдать ее;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе в интересах или от имени Организации;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать всовершении коррупционного правонарушения, втом числе винтересах или от имени Организации.

3.3. Работник вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением имтрудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должен:

- незамедлительно информировать руководителя Организации исвоего непосредственного руководителя ослучаях склонения его ксовершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать руководителя Организации исвоего непосредственного руководителя оставших известными ему случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;

- сообщить руководителю Организации исвоему непосредственному руководителю овозникшем конфликте интересов либо о возможности его возникновения.

**4. Должностные лица, ответственные за реализацию Политики**

4.1. Руководитель Организации является ответственным заорганизацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Организации.

4.2. Руководитель Организации,исходя изстоящих перед Организацией задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры назначает лицо или несколько лиц, ответственных зареализацию Политики ипроведение антикоррупционнойработы в Организации.

4.3. Основные обязанности должностного лица (должностных лиц), ответственного (ответственных) зареализацию Политики ипроведение антикоррупционной работы вОрганизации:

- проводить мониторинг информации с целью предупреждения коррупционных правонарушений в Организации;

- разрабатывать локальные нормативные акты, направленные напредупреждение коррупции в Организации;

- реализовывать иконтролировать меры попредупреждению коррупции вОрганизации;

- оценивать коррупционные риски в Организации.

4.4. Остальные полномочия ответственного зареализацию Политики ипроведение антикоррупционной работы в Организации определяются его должностной инструкцией.

**5. Ответственность за несоблюдение требований Политики**

5.1. Руководитель Организацииявляется ответственным заобеспечение контроля за соблюдением требований Политики своими подчиненными.

5.2. Лица, виновные внарушении требований Политики иантикоррупционного законодательства, несут ответственность впорядке ипооснованиям, предусмотренным законодательством РФ, в том числе могут подвергаться дисциплинарным взысканиям.

**6. Оценка коррупционных рисков**

6.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов ивидов деятельности Организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как вцелях полученияличной выгоды, таки в целях получения выгоды Организацией.

6.2. Оценка коррупционных рисков позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Организации ирационально использовать ресурсы, направляемые напроведение работы по профилактике коррупции.

6.3. Порядок проведения оценки коррупционных рисков. Процедура оценки коррупционных рисков состоит из четырех последовательных этапов:

- подготовительного;

- описания процессов;

- идентификации коррупционных рисков;

- анализа коррупционных рисков.

6.3.1. На подготовительном этапе руководитель Организации принимает решение опроведении оценки коррупционных рисков, определяет методику иплан, назначает лиц, ответственных запроведение оценки, определяет полномочия работников всвязи спроведением оценки.

Оценка коррупционных рисков может быть поручена работникам Организации испециальной организации, с которой заключается договор на оказание услуг.

6.3.2. Наэтапе описания бизнес-процессов ответственные представляют все направления деятельности Организации вформе бизнес-процессов иподпроцессов, оценивают их на наличие коррупционных рисков.

Основными критериями при определении коррупционных рисков являются следующие:

- суть бизнес-процесса, предполагающая наличие лиц, стремящихся получить выгоду (преимущество), распределяемую Организацией и (или) ее отдельными работниками;

- взаимодействие врамках бизнес-процесса спредставителями государственных (муниципальных) органов, государственных корпораций (компаний), организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами;

- наличие лиц, заинтересованных в получении недоступной им информации, которой обладают работники организации;

- наличие сведений ораспространенности коррупционных правонарушений при реализации бизнес-процесса ворганизации впрошлом, или аналогичных бизнес-процессов вдругих организациях.

К числу направлений деятельности, потенциально связанных с наиболее высокими коррупционными рисками, в первую очередь относятся следующие:

- закупка товаров и услуг для нужд Организации;

- получение и сдача в аренду имущества;

- любые функции, предполагающие финансирование деятельности физических июридических лиц (например, предоставление спонсорской помощи, пожертвований и т. д.).

Коррупционные риски могут возникать ивпроцессах управления персоналом организации, вчастности при распределении фондов оплаты труда ипринятии решений о премировании работников.

6.3.3. Наэтапе идентификации коррупционных рисков ответственные выделяют вкаждом анализируемом бизнес-процессе критические точки иприводят общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке.

Признаками критической точки являются следующие:

- наличие у работника (группы работников) полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику, структурному подразделениюОрганизации,физическомуи(или)юридическомулицу,взаимодействующему с Организацией;

- взаимодействие работника (группы работников) сгосударственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешной реализации бизнес-процесса и (или) успешного функционирования Организации в целом.

При выявлении критических точек задаются вопросы:

какая выгода (преимущество) распределяется в рамках данного подпроцесса?

кто может быть заинтересован внеправомерном распределении этой выгоды (преимущества)?

какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работником вцелях неправомерного распределения этой выгоды (преимущества)?

Врамках одного бизнес-процесса может быть выявлено несколько критических точек.

6.3.4. На этапе анализа коррупционных рисков определяют для каждой выявленной критической точки вероятный способ совершения коррупционного правонарушения работниками (коррупционную схему) идолжности (полномочия) работников, наличие которых требуется дляреализации каждой коррупционной схемы.

Наоснове анализа критических точек составляют формализованное описание коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке, включающее в том числе:

а) краткое описание распределяемой вкритической точке выгоды (преимущества), стремление кполучению которой работником (или) контрагентами является причиной совершения работником коррупционного правонарушения;

б) перечень потенциальных выгодоприобретателей – лиц, которые стремятся извлечь выгоду (преимущество) изсовершения работником коррупционного правонарушения врассматриваемой критической точке;

в) перечень должностей работников, без участия которых неправомерное распределение выгоды (преимущества) вкритической точке невозможно или крайне затруднительно (перечень должностей, замещение которых связано скоррупционными рисками), суказанием возможной роли каждого работника вреализации коррупционной схемы;

г) краткое описание выгоды, получаемой работником (работниками), связанными снимлицами или непосредственно самой Организацией, врезультате совершения коррупционного правонарушения;

д) описание возможных способов передачи работнику (работникам) или должностному лицу (должностным лицам), скоторым взаимодействует Организация, вознаграждения засовершение коррупционного правонарушения;

е) краткое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), например: «Принятие решения о закупке для нужд организации товаров на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения от поставщика»;

ж) развернутое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), втом числе: инициатор коррупционного взаимодействия, последовательность действий ивзаимодействий работника (работников) и контрагентов понеправомерному распределению выгоды (преимущества) и передаче работнику (работникам) или должностным лицам, скоторыми взаимодействует Организация, незаконного вознаграждения;

з) состав коррупционных правонарушений, которые должны быть совершены работником (работниками) для реализации коррупционной схемы, суказанием ссылок на конкретные положения нормативных правовых актов (по возможности);

и) процедуры внутреннего контроля врассматриваемой критической точке: работники (структурные подразделения), наделенные полномочиями поосуществлению внутреннего контроля; периодичность контрольных мероприятий; краткое описание контрольных мероприятий;

к) возможные способы обхода механизмов внутреннего контроля.

6.4. По итогам оценки коррупционных рисков они ранжируются, идля каждой выявленной критической точки определяются возможные меры поминимизации соответствующих коррупционных рисков. Дополнительно оценивается объем финансовых затрат нареализацию этих мер, атакже кадровые ииные ресурсы, необходимые для проведения соответствующих мероприятий.

6.5. Общий перечень выявленных коррупционных рисков оформляется в виде реестра (карты) коррупционных рисков. Вкачестве пояснения креестру прикладывают отчет опроведении оценки коррупционных рисков, содержащий детальную информацию обиспользованных способах сбора необходимой информации, расчета основных показателей, обоснование предлагаемых мер поминимизации идентифицированных коррупционных рисков, атакже формализованные описания коррупционных рисков вкаждой выявленной критической точке.

6.6. На основании результатов анализа коррупционных рисков формируется перечень должностей ворганизации, замещение которых связано скоррупционными рисками, ипроект плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков в Организации.

**7. Правила принятия мер по предотвращению**

**и урегулированию конфликта интересов**

7.1. Деятельность по предотвращению иурегулированию конфликта интересов вОрганизации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетного применения мер по предупреждению коррупции;

- обязательности раскрытия сведений ореальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальности сведений оконфликте интересов ипроцессе его урегулирования;

- соблюдения баланса интересов Организации иее работника при урегулировании конфликта интересов;

- защиты работника отпреследования всвязи снаправлением уведомления оконфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником иурегулирован (предотвращен) Организацией.

7.2. Руководитель Организации создает комиссию поурегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает иразрешает конфликт интересов работников.

7.3. В состав Комиссии входят работники Организации, председателем Комиссии является заместитель начальника Организации.

7.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, локальными нормативными актами Организации, в том числе определяющими порядок деятельности Комиссии.

7.5. Решение Комиссии является обязательным для всех работников иподлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.6. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Организации, прежде всего вотношении целей еедеятельности;

- руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.7. Работник, при выполнении своих должностных обязанностейнедолжен использовать возможности Организации или допускатьихиспользование виных целях, помимо предусмотренных Уставом Организации.

7.8. Работники обязаны принимать меры попредотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Политикой.

7.9. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

7.9.1. Руководитель или работник входе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, вслучаеесли одной из кандидатур навакантную должность вОрганизации является родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность руководителя Организации или указанного работника Организации.

7.9.2. Работник, ответственный за закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует ввыборе изограниченного числа поставщиков контрагента– индивидуального предпринимателя, являющегося его родственником, иным близким лицом, или организации, вкоторой руководителемили заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

7.9.3. Работник, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от Организации, которая имеет деловые отношения с организацией. Например, в случае если такой работник, его родственник или иное лицо получает значительную скидку на товары, работы, услуги контрагента, являющегося поставщиком товаров, работ и услуг Организации.

7.9.4. Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

7.10. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления наимя заместителя начальникауведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести кконфликту интересов.

Уведомление передается вКомиссию иподлежит регистрации втечение двух рабочих дней содня поступления вжурнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности.

7.11. Допустимо первоначальное раскрытие информации оконфликте интересов вустнойформе с последующей фиксацией в письменном виде.

7.12. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьей 27 Федерального закона от12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», атакже региональными имуниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения такая сделка может быть признана судом недействительной.

7.13. Способами урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

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

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

- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;

- перевод работника надолжность, предусматривающую выполнение функциональныхобязанностей, исключающих конфликт интересов, всоответствии сТрудовым кодексом РФ;

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

- увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ;

- отказ работника от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- установление правил, запрещающих работникам разглашение или использование вличных целях информации, ставшей известной всвязи свыполнением трудовых обязанностей;

- внесение изменений влокальные нормативные акты организации, связанные спорядком оказания платных образовательных услуг, втом числе касающиеся запрета начастное репетиторство на территории организации;

- иные способы урегулирования конфликта интересов.

7.14. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

**8. Порядок взаимодействия с правоохранительными**

**и иными государственными органами**

8.1. Организация сообщает в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, окоторых Организации иее работникам стало известно.

8.2. Организации воздерживается откаких-либо санкций вотношении своих работников, сообщивших вправоохранительные органы оставшей имизвестной входе выполнения трудовых обязанностей информации оподготовке или совершении коррупционного правонарушения.

8.3. В случае обнаружения признаков коррупционных правонарушений Организация иее работники обязаны обращаться в соответствующие правоохранительные органы:

- Следственный комитет РФ;

- Главное управление экономической безопасности ипротиводействия коррупции Министерства внутренних дел РФ;

- Главное управление собственной безопасности Министерства внутренних дел РФ – если сообщение о фактах коррупции касается непосредственно системы МВД России;

- прокуратуру субъекта РФ.

8.4. Организация сотрудничает с правоохранительными органами также в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов припроведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов припроведении мероприятий попресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-разыскные мероприятия.

**9. Антикоррупционная программа**

9.1. Организация разрабатывает программу противодействия коррупции с целью упорядочивания антикоррупционных мероприятий Организации.

9.2. Программа противодействия коррупции включает:

- пояснительную записку;

- паспорт программы с указанием сроков ее реализации;

- основную часть с планом программных мероприятий.

9.3. Программа противодействия коррупции является частью антикоррупционной политики Организации.

**10. Изменение Политики**

10.1. Пересмотр Политики может проводиться в случае внесения соответствующих изменений в действующее законодательство РФ по противодействию коррупции.

10.2. Должностное лицо, ответственное за реализацию Политики, ежегодно готовит отчет ореализации мер попредупреждению коррупции, представляет его руководителю Организации. На основании указанного отчета в Политику могут быть внесены изменения.

10.3. Внесение изменений идополнений вПолитику осуществляется путем подготовки проекта Политики вобновленной редакции иутверждения новой Политики руководителем Организации.