

Автономная некоммерческая организация дополнительного
профессионального образования
Центр дополнительного профессионального образования»

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического совета
протокол от 05 апреля 2019 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО
приказом АНОДПО «ЦДПО»
от 08 апреля 2019 г. № 20

ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике

Выборг
2019 г.

Настоящее положение об Антикоррупционной политике (далее – Положение) раскрывает цели и задачи Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Центр дополнительного профессионального образования» (далее – Организация) в области противодействия вовлечению в коррупционную деятельность, определяет правовые основы и ключевые принципы этого противодействия, описывает предпринимаемые Организацией меры по предупреждению коррупции, устанавливает обязанности работников и иных лиц в области противодействия коррупции, а также ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) требований Положения.

1. Правовые основы

1.1. Положение разработано в соответствии с:

1.1.1. Конституцией Российской Федерации;

1.1.2. Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

1.1.3. Уголовным кодексом Российской Федерации (далее – УК РФ);

1.1.4. Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее КоАП РФ);

1.1.5. Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2. Цели и задачи антикоррупционной политики

2.1. Целью Антикоррупционной политики (далее – Политика) является:

2.1.1. Обеспечение соответствия деятельности Организации требованиям антикоррупционного законодательства;

2.1.2. Минимизация рисков вовлечения Организации и его работников в коррупционную деятельность;

2.1.3. Формирование у работников Организации, вне зависимости от занимаемой должности, нетерпимости к коррупционному поведению;

2.1.4. Формирование единого подхода Организации к работе по предупреждению коррупции.

2.2. Задачами Политики являются:

2.2.1. Определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в Организации;

2.2.2. Разработка и принятие антикоррупционных мер и процедур в Организации ;

2.2.3. Методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Организации;

2.2.4. Определение лиц Организации, ответственных за реализацию Политики;

2.2.5. Закрепление ответственности работников за несоблюдение требований Положения и совершение коррупционных правонарушений.

2.2.6. Информирование о принятых антикоррупционных мерах и процедурах, ответственности за совершение коррупционных правонарушений, а также нарушение требований Положения и разъяснение их значения работникам Организации.

3. Термины и определения

3.1. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

антикоррупционная политика – утвержденный в установленном порядке комплекс мер, взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности Организации;

аффилированные лица - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность Организации;

взятка – деньги, ценные бумаги, иное имущество; незаконно оказываемые услуги имущественного характера, иные имущественные права, предоставляемые за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия работника Организации либо если он в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе;

законодательство о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты, предусматривающие меры предупреждения коррупции, пресечения коррупционных правонарушений и ответственности за них;

рабочая группа – группа уполномоченных работников Организации, наделённая в установленном порядке полномочиями по противодействию коррупции в Организации;

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;

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Организации и правами, и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/или деловой репутации Организации;

контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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;

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) работником Организации и/или лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связан имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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 мероприятий по противодействию коррупции – ежегодно утверждаемый директором 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 организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами Организации, элементов корпоративной культуры, обеспечивающих профилактику коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции;

противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, Организации и иных 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.

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением;

директор Организации – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами города Выборга, учредительными документами Организации осуществляет руководство Организацией, в том числе выполняет функции его единоличного исполнительного органа;

руководство Организации – совокупность лиц, состоящих с Организацией в трудовых отношениях и осуществляющих управленческие функции.

4. Основные принципы работы по предупреждению коррупции в Организации

4.1. Политика Организации основывается на следующих основных принципах:

4.1.1. Принцип признания, обеспечения и защиты основных прав и свобод человека и гражданина;

4.1.2. Принцип соответствия Политики Организации действующему законодательству и общепринятым нормам права.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству о противодействии коррупции и иным нормативным правовым актам, применимым к Организации.

4.1.3. Принцип публичности и открытости деятельности Организации.

Положение, основная информация о деятельности Организации и иные подлежащие раскрытию сведения и документы, размещаются в открытом доступе на официальном сайте Организации

4.1.4. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства Организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения коррупции основанная на личном примере.

4.1.5. Принцип вовлеченности работников.

Формирование личной позиции неприятия работниками коррупции в любых её формах и проявлениях за счёт:

– активного участия работников в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

– информирования работников Организации о положениях законодательства о противодействии коррупции;

– доведения требований Положения и принципов Политики до сведения всех работников.

4.1.6. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Организации, его руководства и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Организации коррупционных рисков.

4.1.7. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Осуществление в Организации антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят требуемый (достаточный) результат.

4.1.8. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для руководства Организации и работников 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 Организации за реализацию Политики.

4.1.9. Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

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

4.1.10. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4.1.11. Принцип приоритетного применения мер по предупреждению коррупции.

5. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под ее действие

5.1. Кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются руководство Организации и работники вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.2. Положения настоящей Политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, с которыми Организации вступает в договорные отношения, в случае если это закреплено в договорах, заключаемых Организации с такими лицами.

5.3. Область применения Политики охватывает все сферы деятельности Организации, в которых в той или иной степени существует риск совершения коррупционных правонарушений и к которым возможно применить меры по предупреждению и противодействию коррупции.

6. Лица Организации, ответственные за реализацию Политики

6.1. Директор Организации является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Организации.

6.2. Директором Организации, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры Организации я, в целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции, выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях, повышения эффективности функционирования Организации за счет снижения рисков проявления коррупции, в Организации создается совещательный орган – Рабочая группа по противодействию коррупции (далее – Рабочая группа).

6.3. Цели, порядок образования, работы и полномочия Рабочей группы определены Положением о рабочей группе по противодействию коррупции (далее – Положение о рабочей группе).

6.4. Основные задачи и полномочия Рабочей группы по реализации Политики:

– обеспечение проведения единой государственной политики в сфере противодействия коррупции в Организации;

– координация антикоррупционной деятельности, обеспечение условий для недопущения фактов коррупции и её проявлений в Организации;

– принятие эффективных решений по профилактике коррупции, снижению коррупционных рисков, выявлению и предотвращению конфликта интересов;

- обеспечение защиты прав и законных интересов работников Организации от угроз, связанных с коррупционными проявлениями;
- организация антикоррупционной пропаганды и просветительной работы в Организации;
- разработка рекомендаций, направленных на улучшение антикоррупционной деятельности в Организации;
- взаимодействие с правоохранительными органами, органами исполнительной власти г. Выборга, а также с гражданами и институтами гражданского общества по вопросам противодействия коррупции;
- осуществление антикоррупционного мониторинга;
- внесение предложений директору Организации по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участие в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к её компетенции;
- участие в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контроль их реализации;
- содействие работе по проведению анализа и экспертизы издаваемых Организацией документов нормативно-правового характера по вопросам противодействия коррупции, а также внесению изменений (дополнений) в данные документы с учётом изменений действующего законодательства;
- рассмотрение предложений о совершенствовании методической и организационной работы по противодействию коррупции в Организации;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками Организации;
- прием и рассмотрение обращений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками или иными лицами;
- организация работы по заполнению и рассмотрению документов о конфликте интересов;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольных и правоохранительных органов по вопросам предупреждения и противодействия коррупции в Организации;
- рассмотрение документов и материалов по фактам коррупции в Организации для последующего их направления в правоохранительные органы;
- проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в Организации и подготовка соответствующих отчетных материалов для генерального директора Организации.

7. Обязанности работников, связанные с предупреждением коррупции

7.1. Работники Организации знакомятся с Положением и подписывают обязательство (соглашение) о соблюдении требований Положения согласно форме Приложения №1 к настоящему Положению.

7.2. Соблюдение работником требований Положения учитывается при оценке деловых качеств работника, в том числе в случае назначения его на вышестоящую должность, решении иных кадровых вопросов.

7.3. Руководство Организации и работники вне зависимости от должности и стажа работника Организации в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должны:

- руководствоваться требованиями настоящего Положения и неукоснительно соблюдать принципы Политики;
- 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 в совершении коррупционного правонарушения, в том числе в интересах или от имени Организации;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, представителя Рабочей группы, и/или генерального директора Организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, представителя Рабочей группы, и/или генерального директора Организации о ставших известными работнику случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить непосредственному руководителю или представителю Рабочей группы о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

8. Мероприятия по предупреждению коррупции

8.1. Работа по предупреждению коррупции в Организации ведется в соответствии с ежегодно утверждаемым в установленном порядке планом противодействия коррупции.

9. Внедрение стандартов поведения работников в Организации

9.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников, в Организации устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Организации в целом.

9.2. Общие правила и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников Организации.

10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

10.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- обязательность незамедлительного принятия мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- индивидуальные рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организации.

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

10.3. Работник обязан избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

10.4. Работник обязан уведомить своего непосредственного руководителя, представителя Рабочей группы и/или генерального директора Учреждения в порядке, определенном настоящим Положением о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

10.5. Организации обязано незамедлительно принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

10.6. Поступившая в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения информация проверяется уполномоченным представителем Рабочей группы с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

10.7. Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в Организации:

10.7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации - без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве, друзей, других физических и юридических лиц;

10.7.2. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

10.7.3. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10.7.4. Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация подлежит тщательной проверке уполномоченным представителем Рабочей группы с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

10.8. Способы разрешения конфликта интересов:

10.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

10.8.2. Добровольный отказ работника 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;

10.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

10.8.4. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

10.8.5. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

10.8.6. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

10.8.7. Увольнение работника из Организации по инициативе работника;

10.8.8. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

10.8.9. Приведенный выше 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.

11. Оценка коррупционных рисков Организации

11.1. Целью оценки коррупционных рисков Организации являются:

11.1.1. Обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности Организации;

11.1.2. Рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;

11.1.3. Определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности Организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Организации.

11.2. Оценка коррупционных рисков Организации осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных

рисков, возникающих при реализации функций, разработанных Министерством труда и социального развития Российской Федерации с учетом специфики деятельности Организации.

12. Антикоррупционное просвещение работников

12.1. Антикоррупционное просвещение осуществляется в целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в Организации на плановой основе посредством антикоррупционного образования, антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного консультирования.

12.2. Антикоррупционное образование работников осуществляется за счет Организации в форме подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников, ответственных за реализацию Политики.

12.3. Антикоррупционная пропаганда осуществляется через средства массовой информации, наружную рекламу и иными средствами в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности.

12.4. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами, ответственными за реализацию Политики в Организации. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

13. Порядок уведомления о факте обращений в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений

13.1. Уведомление Организации о фактах обращения в целях склонения работника Организации к совершению коррупционных правонарушений (далее - Уведомление) осуществляется письменно по форме Приложения № 2 путем передачи его Председателю или другому ответственному лицу Рабочей группы.

13.2. Работник обязан незамедлительно уведомить Организацию обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

13.3. В случае нахождения работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан уведомить Организацию незамедлительно с момента прибытия к рабочему месту.

13.4. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении, должен содержать:

– фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего уведомление;

– описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время, другие условия). Если уведомление направляется работником, указанным в пункте 13.9 настоящего Положения, указывается фамилия, имя, отчество и должность того работника, которого склоняют к совершению коррупционных правонарушений;

– подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц;

– все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;

– способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения.

13.5. Конфиденциальность полученных сведений обеспечивается Организацией.

13.6. Организация проверки сведений о случаях обращения к работнику

в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях его склонения к совершению коррупционных правонарушений или о ставших известными фактах обращения к иным работникам каких-либо лиц в целях их склонения к совершению коррупционных правонарушений осуществляется уполномоченными представителями Рабочей группы путем направления уведомлений в Прокуратуру Российской Федерации, МВД России, ФСБ России, проведения бесед с работником, подавшим уведомление, или указанным в уведомлении, получения от работника пояснения по сведениям, изложенным в уведомлении.

13.7. Уведомление направляется Организацией в органы Прокуратуры Российской Федерации, МВД России, ФСБ России, либо в их территориальные органы не позднее 10 (десяти) рабочих дней с даты его получения. По решению Организации уведомление может направляться как одновременно во все перечисленные государственные органы, так и в один из них по компетенции.

13.8. В случае направления уведомления одновременно в несколько федеральных государственных органов (их территориальные органы) в сопроводительном письме перечисляются все адресаты с указанием реквизитов исходящих писем.

13.9. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным работникам в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях их склонения к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом Организацию в порядке, аналогичном изложенному в настоящем разделе Положения.

13.10. Организацией принимаются меры по защите работника, уведомившего Организацию, органы прокуратуры или другие государственные органы о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах обращения к иным работникам в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижестоящую должность, лишение или снижение размера премии, перенос времени отпуска, привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления.

В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, указанного в абзаце первом настоящего пункта, обоснованность такого решения рассматривается Рабочей группой.

14. Внутренний контроль и аудит

14.1. Система внутреннего контроля и аудита Организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Организации.

14.2. Задачами внутреннего контроля и аудита в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Организации и обеспечение соответствия деятельности Организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Организации.

14.3. Требования Положения, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля и аудита Организации:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

14.3.1. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т. д.

14.3.2. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений с учетом обстоятельств - индикаторов неправомерных действий:

- оплата услуг, характер которых не определен, либо вызывает сомнения;
- предоставление подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ, работникам Организации, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или контрагенту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

15. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

15.1. Следует учитывать, что взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении Организации, связано с высокими коррупционными рисками.

15.2. Работникам Организации следует воздержаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с представителями государственных органов, реализующими контрольно-надзорные мероприятия.

15.3. Представители государственных органов являются государственными служащими, на которых распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений.

15.4. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, могут быть прямо запрещены государственным служащим. Например, необходимо воздержаться от дарения и получения подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трёх тысяч рублей.

16. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

16.1. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

16.2. Организация принимает на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Организации стало известно.

Обязанность по сообщению в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Организации, закрепляется за уполномоченным лицом Рабочей группы.

16.3. Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно – надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации (о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении).

16.4. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно – надзорных мероприятий в отношении Организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

16.5. Руководство Организации и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

16.6. Руководство Организации и работники не должны допускать вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно – надзорных и правоохранительных органов.

17. Ответственность работников за несоблюдение требований Положения

17.1. Организация и его работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции.

17.2. Руководство Организации и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства Российской Федерации, за несоблюдение требований настоящего Положения.

17.3. Руководители структурных подразделений Организации также несут ответственность за обеспечение контроля за соблюдением требований Положения и принципов Политики своими подчинёнными.

17.4. При наличии подозрений о совершении коррупционных действий проводится служебная проверка, результаты которой доводятся до директора Организации.

17.5. В отношении лица, допустившего нарушение требований Положения и принципов Политики, Организацией могут быть применены дисциплинарные взыскания в зависимости от виновности, характера и степени опасности совершённого проступка, размера причинённого или потенциального ущерба Организации, в том числе вреда деловой репутации и иных имеющих значение обстоятельств.

17.6. Организация оставляет за собой право обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении лица (лиц), допустившего нарушение требований Положения и принципов Политики в случае причинения Организации вреда.

18. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение

18.1. Организация на регулярной основе осуществляет контроль, проверку внедрённых антикоррупционных процедур, а при необходимости пересматривает и дорабатывает их.

18.2. Пересмотр требований Положения и принципов Политики может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, локальные нормативные акты Организации, изменения организационно – правовой формы или организационно – штатной структуры Организации, а также в случаях выявления недостаточно эффективных положений Антикоррупционной политики Организации.

18.3. Внесение изменений осуществляется путём внесения Рабочей группой проекта Положения с изменениями и дополнениями на рассмотрение директору Организации. Новое Положение утверждается приказом директора Организации после согласования им проекта, представленного Рабочей группой.

**Соглашение о соблюдении требований Положения об антикоррупционной политике
Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального
образования «Центр дополнительного профессионального образования»**

г. Выборг

« ___ » _____ 20__

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Центр дополнительного профессионального образования» (далее - АНОДПО «ЦДПО») в лице директора Немковой Ирина Геннадьевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____ именуемый/ая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Работник ознакомлен с Положением об антикоррупционной политике Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Центр дополнительного профессионального образования» (далее - АНОДПО «ЦДПО»), утвержденным приказом от «___» _____ 20__ года № ___ (далее – Положение об Антикоррупционной политике, Положение) и обязуется соблюдать установленные Положением требования.

2. Работник при исполнении своих трудовых обязанностей по трудовому договору в соответствии с Положением об Антикоррупционной политике обязуется не совершать и не участвовать в коррупционных действиях прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц, в том числе не предлагать, не давать, не общаться, не просить и не получать взятки и платежи для упрощения формальностей в любой форме, в том числе в форме денежных средств, ценностей услуг или иной выгоды, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций, включая коммерческие организации, органы власти и самоуправления, российских и иностранных государственных служащих, частных компаний и их представителей в свою пользу или в пользу других лиц, либо для получения преимуществ, достижения иных противоправных целей.

3. Работник обязан незамедлительно уведомить Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях его склонения к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если Работнику станет известно, что от имени АНОДПО «ЦДПО» осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений, в том числе другими работниками, контрагентами Работодателя или иными лицами.

4. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Положения об Антикоррупционной политике и законодательства Российской Федерации и незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5. Работнику известно о том, что Работодатель не подвергает его взысканиям (в т.ч. – применению дисциплинарных взысканий), а также не производит начисление премии (иных выплат) или начисление премии (иных выплат) в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если Работник сообщил Работодателю о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

6. Работнику известно о том, что соблюдение Работником принципов и требований Положения об Антикоррупционной политике учитывается при выдвижении Работника на замещение вышестоящих должностей.

7. Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной,

гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также Положением об Антикоррупционной политике.

8. Настоящее соглашение о соблюдении требований Положения об Антикоррупционной политике вступает в силу с «___» _____ 20__ и действует до прекращения (расторжения) трудового договора от «___» _____ 20__ № __.

9. Настоящее соглашение о соблюдении требований Положения об Антикоррупционной политике является неотъемлемой частью трудового договора № __ от «___» _____ 20__, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр соглашения о соблюдении требований Положения об Антикоррупционной политике хранится у Работодателя в личном деле работника, второй - у Работника.

10. Адреса и реквизиты сторон:

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Автономная некоммерческая
организация дополнительного
профессионального образования
«Центр дополнительного
профессионального образования»
Юридический адрес: 188800,
Ленинградская обл., г. Выборг, ул.
Приморская,32
ИНН 4704470384
КПП 470401001
ОГРН 1134700001699

Директор Н.Г. Немкова

М.П.

РАБОТНИК:

Адрес места жительства:

Паспорт: _____ выдан

Работник _____

Экземпляр настоящего соглашения на руки получил(а) _____

Приложение № 2
к Положению об антикоррупционной
политике

Директору
Автономной некоммерческой организации
дополнительного профессионального образования
«Центр дополнительного
профессионального образования»

Н.Г.Немковой

от _____

У В Е Д О М Л Е Н И Е
о факте обращения в целях склонения
работника Автономной некоммерческой организации дополнительного
профессионального образования «Центр дополнительного профессионального
образования» к совершению коррупционных правонарушений

Сообщаю, что:

1. _____
(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения

к работнику АНОДПО «ЦДПО» в связи с исполнением им служебных обязанностей

каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений)

(дата, место, время, другие условия)

2. _____
(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы
совершить

работник АНОДПО «ЦДПО» по просьбе обратившихся лиц)

3. _____
(все известные сведения о физическом (юридическом) лице,

склоняющем к коррупционному правонарушению)

4. _____
(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению
(подкуп, угроза, обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии) принять
предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)
-

(дата)

(подпись)

(инициалы и фамилия)