



ЭКСПЕРТ

УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ОГРН 1195476077378 | ИНН 5403054030 | КПП 540 301 001 | Р/С 40703 81074405 0003913, ПАО «Сбербанк» БИК 045004641

 www.uc-expert.pro
info@uc-expert.pro

 630108, г. Новосибирск,
ул. Станиславского 2/3,
офис 510

 8-995-009-7909,
8-913-461-6131

РАССМОТРЕНО
на Общем собрании
работников
АНО ДПО УЦ «Эксперт»

Протокол № 1
«11» января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АНО ДПО УЦ «Эксперт»

А.И. Тумкин
11 января 2023 г.


ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ В АНО ДПО УЦ «ЭКСПЕРТ»

2023г.
Новосибирск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике (далее – Положение) в Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования Учебный центр «Эксперт» (далее - Организация) разработано на основании Конституции РФ, Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты, и в соответствии с Уставом Организации.

1.2. Положение разработано с целью профилактики, предупреждения и пресечения коррупционных правонарушений в деятельности Организации.

1.3. Антикоррупционная политика Организации представляет собой совокупность принципов противодействия коррупции, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Организации, и определенных, в том числе, на основе оценки коррупционных рисков.

1.4. Положение включает в себя: кодекс этики и служебного поведения работников Организации, в том числе положение о конфликте интересов; регламенты обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита требованиям антикоррупционной политики Организации, в том числе основные подходы к обучению и информированию сотрудников о введении антикоррупционных мер.

1.5. В Организации уполномоченным(-и) должностным(-и) лицом(-ами) ежегодно разрабатывается план мероприятий по реализации антикоррупционной политики в соответствии с настоящим Положением и действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники Организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.7. Настоящее Положение является локально-нормативным актом Организации, является общедоступным и подлежит опубликованию на официальном сайте Организации.

2. Термины и определения, используемые в Положении, в части не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации:

«Антикоррупционная политика» - деятельность Организации по антикоррупционной политике, направленной на создание эффективной системы противодействия коррупции.

«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. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

«Конфликт интересов» - это ситуация, при которой личная заинтересованность лиц, входящих в состав органов управления Организации, а также её сотрудников, действующих на основании трудового договора или гражданско-правового договора, влияет или может повлиять на исполнение ими своих должностных (функциональных) обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Организации или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Организации.

«Контрагент» - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

«Коррупционно-опасное поведение» — это действие или бездействие, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения сотрудником Организации корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником Организации, незаконно использующим свое должностное положение.

«Личная заинтересованность» - возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной, либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

«Оценка коррупционных рисков» — это определение конкретных процессов и деловых 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 Организацией.

«Противодействие коррупции» - деятельность работников Организации в пределах их полномочий по предупреждению, выявлению, пресечению, расследованию и последующему устранению причин коррупции; по минимизации, ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

«Предупреждение коррупции» - деятельность Организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

«Взятка» - получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (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.

3. Основные цели и задачи антикоррупционной политики Организации:

3.1. Основные цели:

3.1.1. Недопущение предпосылок, исключение возможности фактов коррупции в Организации;

3.1.2. Обеспечение выполнения Программы противодействия коррупции в рамках компетенции администрации Организации;

3.1.3. Обеспечение защиты прав и законных интересов граждан от негативных процессов и явлений, связанных с коррупцией, укрепление доверия граждан к деятельности администрации Организации.

3.2. Основные задачи, обеспечивающие достижение основных целей:

3.2.1. Предупреждение коррупционных правонарушений;

3.2.2. Оптимизация и конкретизация полномочий должностных лиц;

3.2.3. Формирование антикоррупционного сознания у участников образовательного процесса;

3.2.4. Обеспечение неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

3.2.5. Повышение эффективности управления, качества и доступности предоставляемых Организацией образовательных услуг;

3.2.6. Открытость и прозрачность деятельности Организации, содействие реализации прав граждан на доступ к информации о деятельности Организации.

4. Принципы антикоррупционной политики Организации

Антикоррупционная политика Организации основывается на основных принципах, установленных статьёй 3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", и следующих принципах:

4.1. Принцип следования законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, заключенным РФ международным договорам, законодательству РФ и иным подзаконным нормативным правовым актам;

4.2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль принадлежит администрации Организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

4.3. Принцип вовлеченности работников. Информировать сотрудников Организации о положениях антикоррупционного законодательства РФ и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Организации в коррупционную деятельность.

4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

4.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников Организации 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 внутриорганизационной антикоррупционной политики.

4.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, их совершенствование, а также контроля за их исполнением.

4.8. Принцип открытости и прозрачности деятельности. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения

деятельности. Содействие реализации прав граждан на доступ к информации о деятельности Организации.

5. Меры предупреждения коррупционных правонарушений в Организации

Основные меры предупреждения коррупционных правонарушений:

- 5.1. Разработка и реализация антикоррупционных программ;
- 5.2. Проведение антикоррупционной экспертизы правовых актов и (или) их проектов;
- 5.3. Антикоррупционное образование и пропаганда;
- 5.4. Иные меры, предусмотренные законодательством РФ.

6. Кодекс этики и служебного поведения работников Организации

6.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Организации (далее Кодекс) имеет целью нормативное регулирование действий работников Организации, не кодифицируемых правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, локальными нормативными актами.

6.2. Кодекс разработан на основе законодательства Российской Федерации, общепризнанных нравственных и этических принципов

6.3. Кодекс един для всего коллектива Организации. Работники Организации добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил антикоррупционного поведения, установленных данным Кодексом.

6.4. Деятельность Организации должна быть направлена на искоренение условий для коррупции в учебно-образовательном процессе и иной деятельности Организации.

6.5. Организация строит свои отношения со своими работниками на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязанностей. Работники Организации и работодатель обязаны учитывать в своей деятельности все условия, указанные в трудовом договоре.

6.6. Руководителям следует быть образцом профессионализма, иметь безупречную репутацию.

6.7. Руководитель не вправе:

- перекладывать свою ответственность на подчиненных;
- поощрять атмосферу круговой поруки, создавать условия для наушничества и доносительства в коллективе;
- допускать проявления протекционизма, фаворитизма, nepотизма (кумовства), а также злоупотребления служебным положением.

6.8. При общении по рабочим вопросам руководства и подчиненных недопустимы попытки давления, с любой стороны, а также выработка

решений, не соответствующих принципам справедливости и законным интересам Организации.

6.9. Работники имеют равные права совмещать свою трудовую деятельность в Организации с работой в другой организации, если это не мешает качественному исполнению обязанностей и не наносит ущерба интересам Организации.

6.10. Работникам Организации, независимо от занимаемой ими должности, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно-опасных ситуаций и их последствий.

6.11. Нравственная порядочность, неподкупность работника, его преданность интересам Организации, верность профессиональному долгу составляют основу нравственно-этического стандарта антикоррупционного поведения.

6.12. Работникам Организации не следует принимать или вручать подарки, вознаграждения, призы, а равно принимать и оказывать разнообразные знаки внимания, услуги (далее - подарки), получение или вручение которых может способствовать возникновению конфликта интересов.

6.13. Не допускается передавать и принимать подарки от имени Организации, его работников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

6.14. Не допускается принимать подарки во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий Организация должна предварительно удостовериться, что предоставляемая Организацией помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путём.

7. Положение о конфликте интересов

7.1. Целью Положения о конфликте интересов является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

7.2. Настоящее Положение распространяется на руководителя Организации и работников Организации вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

7.3. Организация в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:

7.3.1. Обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с настоящим Положением;

7.3.2. Проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до работников Организации Положения;

7.3.3. Обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.4. В целях раскрытия и урегулирования конфликта интересов работники обязаны:

7.4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

7.4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

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

7.4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.5. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является работник Организации уполномоченный Генеральным директором. Письменное обращение рассматривается в течение 3-х рабочих дней с даты его получения уполномоченным лицом. Обращения для рассмотрения направляются через работника Организации, ответственного за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Факт поступления обращения фиксируется в журнале учета, копия первого листа обращения с входящими реквизитами отдается на руки (при необходимости высылается на указанный в обращении адрес) лицу, которое обращается к Генеральному директору по причине возникновения конфликта интересов.

7.6. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Организация, в лице Генерального директора, может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником Организации, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация, в лице Генерального директора, также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения:

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

7.6.2. Добровольный отказ работника или его отстранение (полное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

7.6.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

7.6.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

7.6.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

7.6.7. Увольнение работника по собственному желанию;

7.6.8. При наличии оснований - увольнение работника по инициативе Организации.

7.7. Генеральным директором, или уполномоченными им лицами, могут применяться иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и назначены с учётом мнения и предложений самого работника, вовлечённого в конфликт. Выбор мер производится с учётом принципа соразмерности их потенциальным рискам для Организации.

7.8. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 ТК.

7.9. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, несут ответственность в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

8. Порядок внесения изменений в Положение

8.1. При необходимости в Положение вносятся изменения, дополнения, подлежащие процедуре согласования и утверждения, принятые в Организации.

9. Срок действия Положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом Генерального директора Организации и действует бессрочно.

9.2. После принятия новой редакции Положения и утверждения его приказом Генерального директора предыдущее утрачивает силу.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 9
[Федяма]

Листов _____
Генеральный директор
АО «ДРО УЦ «Эксперт»
_____ Тумжин А. И./

