



муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр «Пост № 1» Волгограда»



Утверждено
Директор МОУ Центра «Пост №1»
Л.И. Глыжко
«20» июня 2022

Принято на заседании
педагогического совета
МОУ Центра «Пост №1»
протокол № 4
от «20» июня 2022

ПОЛОЖЕНИЕ

Антикоррупционная политика
муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр «Пост № 1» Волгограда»

Волгоград

1. Общие положения.

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика является документом муниципального учреждения дополнительного образования «Центр «Пост № 1» Волгограда» (далее – Центр), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Центра.

1.2. Антикоррупционная политика разработана на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций «Меры по предупреждению коррупции в организациях», разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 2019 года.

Нормативными актами, регулирующими Антикоррупционную политику Центра, являются также Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав Центра.

1.3. Настоящей Антикоррупционной политикой Центра устанавливаются:

- основные принципы противодействия коррупции;
- правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней;
- минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Антикоррупционная политика Центра представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ меры «О противодействии коррупции» по предупреждению коррупции, принимаемые в Центре, могут включать:

- 1) определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество Центра с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы сотрудников Центра;
- 4) выполнение положения о нормах профессиональной этики работников Центра;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика Центра направлена на реализацию данных мер.

1.4. Для целей настоящей Антикоррупционной 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация 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 – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

Личная заинтересованность работника Центра – заинтересованность работника (представителя Центра), 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.

Комплаенс – обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

2. Цели и задачи внедрения Антикоррупционной политики.

2.1. Основными целями Антикоррупционной политики являются:

- предупреждение коррупции в Центре;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- формирование антикоррупционного сознания у работников Центра;

2.2. Основные задачи Антикоррупционной политики Центра:

- формирование у работников понимания позиции Центра в неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- минимизация риска вовлечения работников Центра в коррупционную деятельность;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- мониторинг эффективности мероприятий Антикоррупционной политики;
- установление обязанности работников Центра знать и соблюдать требования настоящей политики, основные нормы антикоррупционного законодательства.

3. Основные принципы Антикоррупционной деятельности Центра.

Система мер противодействия коррупции в Центре основывается на следующих ключевых принципах:

3.1. приоритета профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, порождающих коррупцию;

3.2. обеспечение четкой правовой регламентации деятельности, законности и гласности такой деятельности, государственного и общественного контроля за ней:

- информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Центре антикоррупционных стандартах работы;

- постоянный контроль и регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением;

3.3. приоритета защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц;

3.4. взаимодействие с общественными объединениями и гражданами: информированность работников Центра о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

3.5. соответствия политики Центра действующему законодательству и общепринятым нормам: Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Центру;

3.6. личного примера руководства Центра: ключевая роль администрации Центра в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

3.7. соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Центра, его руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Центра коррупционных рисков;

3.8. эффективности антикоррупционных процедур: применение в Центре таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;

3.9. ответственности и неотвратимости наказания: неотвратимость наказания для работников Центра 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 Центра за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Центра, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой

должности и выполняемых функций, и другие лица, с которыми Центр вступает в договорные отношения.

Ответственные за реализацию Антикоррупционной политики определяются в локальных правовых актах Центра.

Обязанности ответственных за реализацию Антикоррупционной политики включают:

- разработку локальных нормативных актов Центра, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Центра;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Центра по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Центра.

Обязанности работников Центра в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Центра;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Центра;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Центре:

- 1) руководства Центра;
- 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- 4) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Общие, так и специальные обязанности включаются в трудовые договоры или должностные инструкции работников. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в должностной инструкции

работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания за их неисполнение.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируется процедуры их соблюдения. Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений закрепляется в локальном нормативном акте Центра.

5. Перечень антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

План мероприятий по реализации стратегии Антикоррупционной политики является комплексной мерой, обеспечивающей применение правовых, экономических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в Центре.

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение	Разработка и принятие Положения Центра по Антикоррупционной политике
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Информирование работников Центра	Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции, в том числе в Центре
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Проведение регулярной оценки результатов работы по выполнению ежегодного плана Центра по противодействию коррупции

6. Внедрение антикоррупционных механизмов.

6.1. Проведение совещаний с работниками Центра по вопросам Антикоррупционной политики в образовании.

6.2. Усиление разъяснительной работы среди педагогического состава Центра по недопущению фактов вымогательства и получения денежных средств при реализации образовательного процесса.

6.3. Проведение проверки целевого использования средств.

6.4. Контроль за ведением документов строгой отчетности:

- инструкции и указания по ведению журналов учета рабочего времени педагога дополнительного образования;

- принятие дисциплинарных взысканий к лицам, допустившим нарушения.

6.5. Анализ состояния работы и мер по предупреждению коррупционных правонарушений в Центре. Подведение итогов анонимного анкетирования учащихся на предмет выявления фактов коррупционных нарушений и обобщение вопроса на заседании комиссии по реализации стратегии антикоррупционной политики.

6.7. Анализ заявлений, обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции в Центре. Принятие по результатам проверок организационных мер, направленных на предупреждение подобных фактов.

7. Антикоррупционное образование и пропаганда.

Профилактика коррупции.

7.1. Для решения задач по формированию антикоррупционного мировоззрения, повышения уровня правосознания и правовой культуры в Центре в установленном порядке организуется изучение правовых и морально-этических аспектов деятельности.

7.2. Организация антикоррупционного образования среди родителей и учащихся осуществляется педагогами дополнительного образования.

7.3. Антикоррупционная пропаганда представляет собой целенаправленную деятельность, содержанием которой является просветительская работа по вопросам противостояния коррупции в любых её проявлениях, воспитания у учащихся и родителей гражданской ответственности, укрепления доверия к власти.

7.4. Организация антикоррупционной пропаганды осуществляется в соответствии законодательством Российской Федерации во взаимодействии с государственными правоохранительными органами, общественными объединениями.

Профилактика коррупции в Центре осуществляется путем:

1) формирования в Центре нетерпимости к коррупционному поведению.

Особое внимание уделяется формированию высокого правосознания и правовой культуры работников.

Антикоррупционная направленность правового формирования основана на повышении у работников позитивного отношения к праву и его соблюдению; повышении уровня правовых знаний, в том числе о коррупционных формах поведения и мерах по их предотвращению; формированию гражданской позиции в отношении коррупции, негативного отношения к коррупционным проявлениям, представления о мерах юридической ответственности, которые могут применяться в случае совершения коррупционных правонарушений.

2) антикоррупционная экспертиза локально-нормативных актов и (или) их проектов, издаваемых в Центре, проводится с целью выявления и устранения несовершенства правовых норм, которые повышают вероятность коррупционных действий.

Решение о проведении антикоррупционной экспертизы правовых актов и (или) проектов принимается директором Центра при наличии достаточных оснований предполагать о присутствии в правовых актах и (или) их проектах коррупционных факторов.

Граждане (учащиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних учащихся), работники Центра вправе обратиться к председателю комиссии по

антикоррупционной политике Центра с сообщением о проведении антикоррупционной экспертизы действующих правовых актов.

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Центре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. При осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд директор, контрактный управляющий обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, под которым понимаются случаи, предусмотренные пунктом 9 части 1 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

Поступившая в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в Центре установлены Положением о конфликте интересов Центра.

МОУ Центр «Пост № 1» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения информации, поступившей в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

в Центре действует Положение о конфликте интересов (Приложение № 1 к Антикоррупционной политике).

9. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

Центр намерен поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности гимназии.

В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции, оказания влияния третьих лиц на деятельность директора Центра и работников при исполнении ими трудовых обязанностей, минимизации имиджевых потерь, обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике Центра, определения единых для всех работников учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях, минимизации рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий в Центре действует Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (Приложение № 3 к Антикоррупционной политике).

10. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

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

Установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах;

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

Распространение среди контрагентов стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Центре;

Размещение на официальном сайте МОУ Пост № 1 информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в учреждении.

11. Оценка коррупционных рисков МОУ Центра № 1

Целью оценки коррупционных рисков организации являются:

Обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности Центра;

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

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

Оценка коррупционных рисков Центром 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.

В Центре действует Порядок проведения оценки коррупционных рисков (Приложение № 3 к Антикоррупционной политике).

12. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику Центра.

В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода и эффективности реализации Антикоррупционной политики, а также выявленных фактов коррупции и способов их устранения.

Основными направлениями антикоррупционной экспертизы является:

- обобщение и анализ результатов антикоррупционной экспертизы локальных нормативных документов Центра;
- изучение мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Центре и эффективности принимаемых антикоррупционных мер;
- изучение и анализ принимаемых в Центре мер по противодействию коррупции;
- анализ публикаций о коррупции в средствах массовой информации.

Должностное лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики в Центре, ежегодно представляет руководству Центра соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.

Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, а также по представлению предложений работников Центра или иных лиц.

Положение о конфликте интересов
муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр «Пост № 1» Волгограда»

1. Общие положения.

Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее по тексту – Положение) муниципального учреждения дополнительного образования «Центр «Пост № 1» Волгограда» (далее – Центр) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Центра с другими участниками отношений по предоставлению образовательных услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников Центра, в случае если у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Центра профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учащихся, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

Положение разработано на основе методических рекомендаций «Меры по предупреждению коррупции в организациях», разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 2019 года.

2. Термины и определения:

В настоящем Положении используются следующие основные понятия.

Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам.

Личная заинтересованность – возможность сотрудником при исполнении 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 сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от занимаемой должности.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов в Центре.

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Центра может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- работник учреждения за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок в учреждении приема денежных средств;
- работник учреждения, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;

- работник учреждения небескорыстно использует возможности клиентов учреждения, их законных представителей и родственников;
- работник учреждения получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник учреждения рекламирует клиентам учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;
- работник учреждения рекомендует клиентам учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре.

Основной задачей деятельности Центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 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) Центром.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Центра. В Центре установлены 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.

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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.2. При необходимости приказом руководителя Центра может назначаться комиссия по урегулированию конфликта интересов муниципального учреждения дополнительного образования «Центр «Пост № 1» Волгограда». Приказом утверждается численность, председатель, секретарь и персональный состав комиссии.

6.2.1. Основными задачами комиссии являются:

- а) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда репутации Центра;
- б) обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения обязанностей работника управления;
- в) исключение злоупотреблений со стороны сотрудников Центра при выполнении их должностных обязанностей.

6.2.2. Комиссия имеет право:

- а) запрашивать необходимые документы и информацию от руководства и работников Центра;
- б) приглашать на свои заседания руководство и работников Центра, а также иных лиц.

6.3.1. Основанием для проведения заседания комиссии является полученная от Центра, должностных лиц или граждан информация о наличии у работника Центра личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.3.2. Данная информация должна быть представлена в письменной форме и содержать следующие сведения:

- а) фамилию, имя, отчество работника Центра и занимаемая им должность;
- б) описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- в) данные об источнике информации.

6.3.3. В комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие наличие у работников Центра личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.3.4. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

6.3.5. Проверка информации и материалов осуществляется в срок до одного месяца со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии. Секретарь комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания комиссии, а также извещает членов комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня.

6.3.6. Дата, время и место заседания комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию о наличии у работника учреждения личной заинтересованности.

6.3.7. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

6.3.8. При возможном возникновении конфликта интересов у членов комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

6.3.9. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника Центра, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

6.3.10. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

6.4. Решение комиссии.

6.4.1. По итогам рассмотрения информации, являющейся основанием для заседания, комиссия может принять одно из следующих решений:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 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;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - увольнение работника из организации по инициативе работника;
 - 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.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6.4.2. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве числа голосов голос председатель комиссии является решающим.

6.4.3. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

В решении комиссии указываются:

- а) фамилия, имя, отчество, должность работника учреждения, в отношении которого рассматривался вопрос о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- б) источник информации, ставшей основанием для проведения заседания комиссии;
- в) дата поступления информации в комиссию и дата ее рассмотрения на заседании комиссии, существо информации;

- г) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- д) решение и его обоснование;
- е) результаты голосования.

6.4.4. Член комиссии, несогласный с решением комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии.

6.4.5. Копии решения комиссии в течение 10 дней со дня его принятия направляются работнику учреждения, а также по решению комиссии – иным заинтересованным лицам.

6.4.6. Решение комиссии может быть обжаловано работником учреждения в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.4.7. В случае установления комиссией факта совершения работником учреждения действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы директору для дальнейшей передачи в правоохранительные органы.

6.4.8. Решение комиссии, принятое в отношении работника Центра, хранится в его личном деле.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения 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;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Соблюдение Положения и ответственность.

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Центра, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Руководство Центра обязано подавать работникам и контрагентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Руководство Центра доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что контрагенты Центра будут соблюдать требования

данного Положения в их деловых взаимоотношениях, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Центра в отношениях с третьими сторонами.

9. Другие положения.

Центр гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Центра в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Центру о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

Центр ожидает, что работники и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам Центра.

Положение
о нормах профессиональной этики педагогических работников
муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр «Пост № 1» Волгограда»

1. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МОУ Центра «Пост № 1» (далее – Положение) разработано на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников МОУ Центра «Пост № 1», которыми они руководствуются при осуществлении профессиональной деятельности, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая свою ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к учащимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между учащимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и/или развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и/или МОУ Центра «Пост № 1».

3. Реализация права педагогических работников
на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики

3.1. МОУ Центр «Пост № 1» стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в МОУ Центре «Пост № 1» в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.5. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.6. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

4. Заключительные положения.

4.1. При приеме на работу в МОУ Центр «Пост № 1» руководитель должен оговорить, что педагог действует в пределах своей профессиональной компетенции на основе настоящего Положения и ознакомить педагога с содержанием указанного Положения.

4.2. Настоящее Положение размещается на официальном сайте учреждения.

Регламент
обмена подарками и знаками делового гостеприимства
в муниципальном учреждении дополнительного образования
«Центр «Пост № 1» Волгограда»

1. Общие положения

Настоящий Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (далее – Регламент обмена деловыми подарками) муниципального учреждения дополнительного образования «Центр «Пост № 1» Волгограда» (далее – Центр) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением Центра «О нормах профессиональной этики» и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Целями Регламента обмена деловыми подарками являются:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике Центра;
- осуществление хозяйственной и иной деятельности Центра исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества товаров, работ, услуг, недопущения конфликта интересов;
- определение единых для всех работников требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий. Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничества, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри Центра.

Центр исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха учреждением.

Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации Центра и честному имени ее работников и не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие учреждения. Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы.

Работникам, представляющим интересы Центра или действующим от ее имени, важно понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

При употреблении в настоящем Регламенте обмена деловыми подарками терминов, описывающих гостеприимство: «представительские мероприятия», «деловое гостеприимство», «корпоративное гостеприимство» – все положения данного Регламента обмена деловыми подарками применимы к ним равным образом.

2. Правила обмена деловыми подарками
и знаками делового гостеприимства

2.1. Деловые подарки, «корпоративное» гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками Центра только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости.

2.2. Подарки, которые работники от имени Центра могут передавать другим лицам или принимать от имени учреждения в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связаны с уставными целями деятельности Центра, или с памятливыми датами, юбилеями, общенациональными праздниками;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений (о заключении сделки, о получении лицензии, разрешении, согласовании) либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для Центра, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесённых представительских расходах, не противоречить принципам и требованиям Антикоррупционной политики Центра, и другим внутренним документам учреждения, действующему законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам морали и нравственности.

Работники, представляя интересы Центра или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания и участия в развлекательных и аналогичных мероприятиях не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

Работники Центра должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и других действий, когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход сделки, конкурса, аукциона, на принимаемые Центром решения и другое.

При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий, работники обязаны поставить в известность директора Центра и проконсультироваться с ним, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

Не допускается передавать и принимать подарки от имени Центра, его работников в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций, опционов или иных ликвидных ценных бумаг.

Не допускается принимать подарки в ходе проведения закупок конкурентными и неконкурентными способами, а также во время проведения переговоров при заключении договоров (контрактов).

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

В соответствии со статьей 575 Гражданского кодекса Российской Федерации не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей:

- от имени малолетних и граждан, признанных недееспособными, их законными представителями;
- работникам образовательных организаций, медицинских организаций, организаций, оказывающих социальные услуги, и аналогичных организаций, в том числе организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, гражданами, находящимися в них на лечении, содержании или воспитании, супругами и родственниками этих граждан;
- лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, государственным служащим, муниципальным служащим, служащим Банка России в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей;
- в отношениях между коммерческими организациями.

Запрет на дарение лицам, замещающим муниципальные должности, муниципальным служащим, в случаях установленный пунктом 1 статьи 575 Гражданского кодекса Российской Федерации, не распространяется на случаи дарения в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями. Подарки, которые получены лицами, замещающими муниципальные должности, муниципальными служащими, и стоимость которых превышает три тысячи рублей, признаются соответственно федеральной собственностью, собственностью субъекта Российской Федерации или муниципальной собственностью и передаются служащим по акту в орган, в котором указанное лицо замещает должность.

Центр не приемлет коррупции ни в каком ее проявлении. Подарки и знаки делового гостеприимства не должны быть использованы для дачи или получения взяток, или коммерческого подкупа.

3. Область применения Регламента обмена деловыми подарками

Настоящий Регламент обмена деловыми подарками подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства, напрямую или через посредников.

Неисполнение требований настоящего Регламента может стать основанием для применения к работнику Центра мер гражданско-правового, дисциплинарного, административного, уголовного характера.

Порядок
проведения оценки коррупционных рисков
в муниципальном учреждении дополнительного образования
«Центр «Пост № 1» Волгограда»

1. Общие положения

Порядок проведения оценки коррупционных рисков в МОУ Центре «Пост № 1» (далее – Центр) раскрывает общие подходы и основные особенности проведения такой оценки. При этом Центр при проведении оценки коррупционных рисков дополнительно учитывает масштабы и специфику своей деятельности, а также уже применяющиеся подходы к оценке иных типов рисков. В этой связи соответствующий порядок может корректироваться в зависимости от указанных или иных особенностей, как в части отдельных положений, так и применительно к процессу оценки коррупционных рисков в целом.

2. Основные понятия

Используются следующие основные термины и определения:

коррупционное правонарушение – злоупотребление полномочиями, злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, посредничество во взяточничестве, получение взятки, мелкое взяточничество, коммерческий подкуп, посредничество в коммерческом подкупе, мелкий коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения (полномочий) вопреки законным интересам общества, государства, организации в целях получения выгоды (преимуществ) для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

коррупционный риск – возможность совершения работником организации, а также иными лицами от имени или в интересах организации коррупционного правонарушения;

оценка коррупционных рисков – общий процесс идентификации, анализа и ранжирования коррупционных рисков;

идентификация коррупционного риска – определение для каждого процесса 1) критических точек и 2) возможных коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками организации в каждой критической точке;

критическая точка – подпроцесс, особенности реализации которого создают объективные возможности для совершения работниками организации коррупционных правонарушений;

подпроцесс – установленные регулируемыми документами процедуры и реальные действия и взаимодействия структурных подразделений, коллегиальных органов, работников организации, совершаемые в целях реализации конкретного бизнес-процесса (например, формирование плана проведения закупок, разработка документации к закупке, объявление закупки, прием заявок от участников и т.д. - подпроцессы, имеющие место в рамках осуществления закупочной деятельности организации);

процесс – регулярно повторяющаяся последовательность взаимосвязанных действий структурных подразделений и отдельных работников организации, направленных на реализацию уставных целей (функций) организации (например, отдельным процессом является закупочная деятельность организации);

направление деятельности – совокупность процессов, направленных на реализацию единой уставной цели (функции) организации (например, такие процессы, как закупочная деятельность, кадровая работа и управление персоналом, административно-хозяйственное и

материально-техническое обеспечение и т.п., составляют единое направление деятельности «Обеспечение деятельности организации»);

анализ коррупционного риска – процесс понимания природы коррупционного риска и возможностей для его реализации посредством 1) выявления наиболее вероятных способов совершения коррупционного правонарушения при реализации процесса («коррупционных схем») и 2) определения должностей или полномочий, критически важных для реализации каждой «коррупционной схемы»;

коррупционная схема – выстроенный по определенному сценарию механизм использования работником полномочий в личных целях или в интересах третьих лиц (наиболее вероятный способ совершения коррупционного правонарушения).

индикатор коррупции – сведения, указывающие на возможную подготовку или совершение работником организации коррупционного правонарушения;

ранжирование коррупционных рисков – процесс определения уровня значимости каждого коррупционного риска с учетом 1) возможного ущерба в случае реализации коррупционного риска и 2) вероятности реализации коррупционного риска, а также их последующее ранжирование по степени значимости.

3. Подходы к предварительному определению наиболее коррупционноремких направлений деятельности Центра

3.1. В целях рационального использования ограниченных кадровых, финансовых и иных ресурсов оценка коррупционных рисков в Центре может проводиться не в отношении всех направлений деятельности одновременно, а последовательно в отношении отдельных процессов.

3.2. Начинать оценку коррупционных рисков следует с потенциально наиболее коррупционноремких направлений деятельности.

Основными критериями при их определении могут быть следующие:

- суть процесса, предполагающая наличие лиц, стремящихся получить выгоду (преимущество), распределяемое Центром и (или) его отдельными работниками;
- взаимодействие в рамках процесса с представителями 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 Центра;
- наличие сведений о распространенности коррупционных правонарушений при реализации процесса в Центре в прошлом.

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

- закупка товаров и услуг для нужд Центра;
- получение и (или) сдача в аренду имущества;
- реализация имущества, в том числе непрофильных активов;
- любые функции, предполагающие финансирование Центром деятельности физических и юридических лиц.

В качестве основного критерия дальнейшего ранжирования указанных направлений деятельности может использоваться объем финансовых средств, распределяемых в рамках того или иного процесса.

Определенные коррупционные риски могут возникать и в процессах управления персоналом, в частности при распределении фондов оплаты труда и принятии решений о премировании работников.

3.4. К числу коррупционноремких направлений деятельности также относятся участие Центра в государственных (муниципальных) закупках, а также процессы, предполагающие взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные, разрешительные, регистрационные функции по распределению бюджетных ассигнований, субсидий, а также ограниченных ресурсов.

3.5. Коррупционные риски могут возникать при реализации практически любого процесса, причем как в связи с действиями работников Центра, так и в связи с действиями привлекаемых организацией агентов, консультантов, дистрибьютеров и т.п.

Исходя из этого, даже в тех случаях, когда проводится предварительное ранжирование направлений деятельности в зависимости от потенциальных коррупционных рисков, целесообразно в конечном итоге провести оценку коррупционных рисков для всех направлений деятельности.

3.6. По итогам предварительного ранжирования целесообразно разделить все процессы Центра на несколько групп в зависимости от предполагаемой подверженности каждого процесса коррупционным рискам.

4. Общий порядок оценки коррупционных рисков

Процедура оценки коррупционных рисков состоит из нескольких последовательных этапов:

а) подготовительный этап: принятие решения о проведении оценки коррупционных рисков, определение методики и плана проведения оценки, назначение лиц, ответственных за проведение оценки, определение полномочий и обязанностей работников Центра в связи с проведением оценки, составление перечня и подготовка необходимых документов;

б) этап описания процессов: представление всех направлений деятельности организации в форме описания подпроцессов, составляющих каждый процесс;

в) этап идентификации коррупционных рисков: выделение в каждом анализируемом процессе критических точек и общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке;

г) этап анализа коррупционных рисков:

1) подготовка детального формализованного описания возможных способов совершения коррупционного правонарушения в критической точке («коррупционных схем»);

2) формирование перечня должностей работников, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного правонарушения в критической точке;

д) этап ранжирования коррупционных рисков: оценка вероятности реализации и возможного ущерба от реализации каждого коррупционного риска, ранжирование коррупционных рисков по степени значимости в соответствии с заранее установленными критериями и определение приоритетов при принятии мер по минимизации коррупционных рисков;

е) этап разработки мер по минимизации коррупционных рисков: подготовка предложений по минимизации всех или наиболее существенных идентифицированных коррупционных рисков;

ж) этап оформления, согласования и утверждения результатов оценки коррупционных рисков: формирование и представление на утверждение руководителю организации реестра (матрицы) коррупционных рисков и перечня должностей, связанных с коррупционными рисками.

5. Подготовка к проведению оценки коррупционных рисков

5.1. Оценка коррупционных рисков проводится в соответствии с утвержденной приказом руководителя методикой оценки коррупционных рисков. Если оценка коррупционных рисков в соответствии с утвержденной методикой уже проводилась ранее, перед проведением очередной оценки необходимо проанализировать актуальность методики и при необходимости внести в нее коррективы.

5.2. Решение о проведении оценки коррупционных рисков принимается директором Центра и оформляется его приказом.

5.3. Оценка коррупционных рисков может быть поручена специально созданной рабочей группе. При выборе субъекта проведения оценки коррупционных рисков следует учитывать возможные преимущества и недостатки каждого подхода.

5.4. При проведении оценки коррупционных рисков сотрудниками, ответственными за предупреждение коррупции в Центре, преимуществами являются их независимость от владельцев оцениваемых процессов, и, как следствие, отсутствие личной заинтересованности в сокрытии возможных проблем, а также наличие у таких сотрудников компетенций по выявлению признаков коррупционных правонарушений.

5.5. В определенных случаях полезно привлекать к проведению оценки коррупционных рисков внешних экспертов. Участие внешних экспертов позволяет провести оценку коррупционных рисков в условиях, когда работники не обладают необходимым опытом и компетенциями в сфере выявления возможных коррупционных схем, что особенно актуально при проведении первичной оценки коррупционных рисков. Кроме того, внешние эксперты обладают независимым мнением, на которое не влияют сложившиеся внутри Центра отношения, и зачастую хорошо осведомлены о контексте и особенностях, свойственных сфере деятельности Центра, в частности, имеют представление о коррупционных правонарушениях, совершаемых работниками организаций, осуществляющих аналогичные виды деятельности.

Вместе с тем привлечение внешних экспертов часто связано со значительными финансовыми расходами, поэтому их участие в оценке коррупционных рисков применительно ко всем направлениям деятельности может оказаться нецелесообразным: важно определить разумные пределы вовлечения в оценку коррупционных рисков внешних экспертов, а также обеспечить сотрудникам возможность перенимать соответствующий опыт. Кроме того, следует учитывать, что внешние эксперты часто не обладают необходимым знанием специфики оцениваемых процессов.

5.6. Наиболее целесообразным представляется подход, когда оценка коррупционных рисков поручается специально сформированной рабочей группе. К участию в рабочей группе привлекаются: сотрудники, ответственных за предупреждение коррупции, ответственных за оцениваемые процессы, внешних экспертов, а также, при необходимости, представителей иных подразделений (например, подразделения внутреннего аудита, подразделения юридического и правового обеспечения и т.п.). Руководство такой группой желательно поручить сотруднику не ниже уровня заместителя руководителя организации, курирующего вопросы предупреждения коррупции.

Ведущую роль в непосредственном проведении оценки коррупционных рисков (проведение интервью, подготовка проектов промежуточных и итоговых документов) рекомендуется отвести сотрудникам, ответственным за предупреждение коррупции в организации, или внешним экспертам. Ответственных оцениваемых процессов следует привлекать для оказания максимального содействия, прежде всего, в части подготовки описания процессов и составляющих их подпроцессов.

5.7. Рекомендуется заранее сформировать перечень локальных нормативных актов и иных документов, содержащих информацию, необходимую для проведения оценки коррупционных рисков. К таким документам, в первую очередь, относятся следующие:

1) документы, содержащие информацию о направлениях деятельности и структуре Центра, должностных обязанностях работников, например:

- устав;
- организационно-штатная структура и штатное расписание;
- должностные инструкции работников;
- результаты внутреннего или внешнего анализа структуры и функционала.

2) документы, закрепляющие систему мер предупреждения коррупции в Центре, а также порядок проведения любых контрольных мероприятий (внутреннего аудита, ревизий, проверок и т.д.), и документы, содержащие информацию о результатах проведения этих мероприятий.

5.8. Целесообразно разработать и закрепить в качестве приложения к приказу о проведении оценки коррупционных рисков календарный план проведения оценки. В плане, среди прочего, рекомендуется указать: этапы оценки коррупционных рисков и сроки их реализации; промежуточные и итоговые документы, которые должны быть подготовлены; сроки согласования подготовленных документов. Также полезно закрепить график

проведения всех предполагаемых встреч лиц, ответственных за проведение оценки коррупционных рисков, с работниками Центра.

5.9. В приказе о проведении оценки коррупционных рисков необходимо закрепить обязанность всех работников содействовать ее осуществлению, в том числе своевременно определить и быть готовыми представить конкретные необходимые документы.

5.10. Перед началом оценки коррупционных рисков рекомендуется провести установочное совещание с участием директора; работников, которые будут вовлечены в оценку, привлеченных внешних экспертов.

6. Этап описания процессов

6.1. Основная задача данного этапа – понять, каким образом в Центре реализуются на практике направления деятельности, выбранные в качестве объекта оценки.

6.2. Данный этап начинается с анализа документов, указанных в пункте 5.7 настоящего порядка. Результатом такого анализа должно стать формализованное описание рассматриваемых направлений деятельности, процессов и составляющих их подпроцессов, содержащее последовательность действий и взаимодействий, которые предпринимают отдельные работники для реализации каждого процесса, а также контрольно-надзорных механизмов, применяемых к каждому процессу.

За основу при этом может быть принята процессная модель или иные документы, содержащие формализованное описание процессов (при наличии).

Описание формируется как в текстовой, так и в графической форме (например, в форме карты направлений деятельности, процессов и подпроцессов).

6.3. Формализованное описание (карту) направлений деятельности и составляющих их процессов и подпроцессов следует дополнить результатами предварительного анализа возможных коррупционных правонарушений. Такой анализ может быть проведен на основании следующей информации:

- сведения о коррупционных правонарушениях, совершенных ранее работниками;
- материалы внутренних проверок, проводившихся в организации, по случаям возможного совершения работниками коррупционных правонарушений;
- обращения граждан, содержащие информацию о возможном совершении работниками коррупционных правонарушений;
- материалы проведенных органами прокуратуры мероприятий по надзору за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции;
- информация о совершении коррупционных правонарушений работниками организаций, осуществляющих аналогичные виды деятельности;
- информация о совершении коррупционных правонарушений должностными лицами государственных (муниципальных) органов, государственных корпораций (компаний), с которыми взаимодействует Центр или иные организации, осуществляющие аналогичные виды деятельности.

6.4. Целесообразно также провести анализ внешней среды функционирования Центра, уделив особое внимание таким вопросам, как характеристика основных контрагентов и содержание взаимодействия с ними, наличие и основные характеристики конкурентов, масштабы и характер взаимодействия с государственными органами и т.д.

6.5. Материалы, подготовленные по результатам анализа внутренних документов и иной информации, являются основой для последующего проведения интервью с работниками и коллегиальными органами Центра.

6.6. Основная задача интервью с представителями коллегиальных органов, играющих ключевую роль в реализации рассматриваемых направлений деятельности и процессов – уточнить и при необходимости скорректировать сформированное на основе анализа документов понимание процесса и составляющих его подпроцессов.

Особое внимание следует уделять тому, как рассматриваемый процесс организован на практике и чем реальный подход к его реализации отличается от закрепленного в документах.

Не следует делать основной темой интервью коррупционные риски, свойственные рассматриваемому процессу. Данный вопрос на этом этапе может не обсуждаться или может быть затронут в качестве дополнительного.

6.7. Основная задача интервью с представителями коллегиальных органов, осуществляющих контрольные мероприятия, – уточнить понимание процесса реализации контрольных функций, а также обсудить возможные недостатки сформированной в Центре системы внутреннего контроля применительно к рассматриваемым направлениям деятельности, процессам и подпроцессам. Кроме того, в ходе интервью рекомендуется уделить внимание коррупционным рискам, которые, по мнению представителей контролирующих подразделений, свойственны рассматриваемому процессу и составляющим его подпроцессам.

6.8. По результатам анализа документов и интервью с работниками и представителями коллегиальных органов формируется итоговое описание рассматриваемых направлений деятельности, процессов и подпроцессов в текстовом и (или) графическом формате с предварительным обозначением тех подпроцессов, которым свойственны коррупционные риски.

7. Идентификация коррупционных рисков

7.1. Основная задача этапа идентификации коррупционных рисков – насколько возможно полно выявить в каждом рассматриваемом направлении деятельности критические точки.

7.2. Важнейшими признаками критической точки являются следующие:

- наличие у работника (группы работников) полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с организацией;
- взаимодействие работника (группы работников) с государственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешной реализации процесса и (или) успешного функционирования Центра в целом.

7.3. При выявлении критических точек целесообразно задавать такие общие вопросы, как:

- какая выгода (преимущество) распределяется в рамках данного процесса?
- кто может быть заинтересован в неправомерном распределении этой выгоды (преимущества)?
- какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работником в целях неправомерного распределения этой выгоды (преимущества)?

7.4. В рамках одного процесса может быть выявлено несколько критических точек.

7.5. Все выявленные критические точки должны быть обозначены в описании направлений деятельности и процессов.

8. Анализ коррупционных рисков

8.1. Основная задача анализа коррупционных рисков – определить для каждой выявленной критической точки вероятный способ совершения коррупционного правонарушения работниками (коррупционную схему) и должности (полномочия) работников, наличие которых требуется для реализации каждой коррупционной схемы.

8.2. В целях более полного понимания возможных коррупционных схем следует начать анализ коррупционных рисков с проведения более глубокого исследования выявленных критических точек с точки зрения потенциального нарушителя.

Ключевым при этом является следующий вопрос:

- если бы какой-либо из участников процесса стремился извлечь из своих полномочий неправомерную выгоду для себя, для третьих лиц или непосредственно для Центра, каким образом он мог бы это сделать?

В целях ответа на этот общий вопрос представляется полезным ответить на ряд вспомогательных вопросов. При этом такие вопросы целесообразно задавать применительно к двум типам ситуаций:

- когда работник (работники) обладает полномочиями, позволяющими получить выгоду для себя или для связанных лиц;
- когда работник (работники) и (или) Центр в целом заинтересованы в получении выгоды, распределяемой государственными (муниципальными) органами или другими организациями.

Применительно к первому типу ситуаций при анализе критических точек следует уделить внимание следующим вопросам:

- какие выгоды (преимущества) распределяются в рамках процесса и для кого они представляют интерес?
- какие действия (бездействие) потребуется совершить недобросовестному работнику в целях неправомерного распределения выгоды (преимущества) в пользу заинтересованных лиц?
- если недобросовестный работник неправомерно распределяет выгоду (преимущество) не в пользу себя и (или) своих близких родственников, каким образом он сможет извлечь личную выгоду из коррупционного взаимодействия?
- может ли недобросовестный работник в одиночку совершить действия (бездействие), необходимые для неправомерного распределения выгоды (преимущества) в пользу заинтересованных лиц? Если нет, кого из работников Центра ему необходимо вовлечь в совершение коррупционного правонарушения?
- каким образом возможно обойти внедренные в Центре механизмы внутреннего контроля?

Применительно ко второму типу ситуаций рекомендуется ответить на следующие вопросы:

- существует ли выгода (преимущество), распределяемая государственным (муниципальным) органом или другой организацией, в получении которой может быть заинтересован работник (работники) и (или) Центр в целом?
- взаимодействует ли Центр с контрагентами, имеющими связи с государственными (муниципальными) органами или иными организациями, распределяющими выгоду (преимущество), в получении которой может быть заинтересован работник (работники) и (или) Центр в целом?
- каким образом работник может повлиять на распределение государственным (муниципальным) органом или иной организацией выгоды (преимущества) в его пользу или в пользу Центра? Требуется ли для этого участие иных работников или контрагентов?
- каким образом возможно обойти внедренные в Центре механизмы внутреннего контроля?

8.3. На основе проведенного углубленного анализа критических точек следует составить формализованное описание коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке, включающее, в числе прочего, следующую информацию:

а) краткое описание распределяемой в критической точке выгоды (преимущества), стремление к получению которой работником Центра и (или) его внешними контрагентами является причиной совершения работником коррупционного правонарушения;

б) перечень потенциальных выгодоприобретателей – лиц, которые стремятся извлечь выгоду (преимущество) из совершения работником Центра коррупционного правонарушения в рассматриваемой критической точке;

в) перечень должностей работников Центра, без участия которых неправомерное распределение выгоды (преимущества) в критической точке невозможно или крайне затруднительно (перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками), с указанием возможной роли каждого работника в реализации коррупционной схемы;

г) краткое описание выгоды, получаемой работником (работниками), связанными с ним лицами или непосредственно самим Центром, в результате совершения коррупционного правонарушения;

д) описание возможных способов передачи работнику (работникам) или должностному лицу (должностным лицам), с которым взаимодействует Центр, вознаграждения за совершение коррупционного правонарушения;

е) краткое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), например: «Принятие решение 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), в том числе: инициатор коррупционного взаимодействия, последовательность действий и взаимодействий работника (работников) Центра и его контрагентов по неправомерному распределению выгоды (преимущества) и передаче работнику (работникам) или должностным лицам, с которыми взаимодействует Центр, незаконного вознаграждения;

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

и) процедуры внутреннего контроля в рассматриваемой критической точке: работники Центра, наделенные полномочиями по осуществлению внутреннего контроля; периодичность контрольных мероприятий; краткое описание контрольных мероприятий;

к) возможные способы обхода механизмов внутреннего контроля.

8.4. На этапе проведения анализа коррупционных рисков следует также сформировать перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками (далее – Перечень), в который рекомендуется, прежде всего, включить должности, обязанности по которым предусматривают:

- принятие решения и (или) совершение действия, прямо направленного на распределение выгоды (преимущества);
- осуществление подготовительной работы, на основании которой принимается решение, направленное на распределение выгоды (преимущества);
- осуществление контрольных функций в отношении работников, принимающих или готовящих решения, направленные на распределение выгоды, в том числе осуществление функций по предупреждению коррупционных правонарушений.

8.5. В отношении должностей, исполнение обязанностей по которым подразумевает осуществление подготовительной работы, на основании которой принимается решение, направленное на распределение выгоды (преимущества), в Перечень включаются следующие должности:

- должности, исполнение обязанностей по которым подразумевает подтверждение права физического или юридического лица на получение выгоды (преимущества);
- должности, исполнение обязанностей по которым подразумевает обоснование преимуществ того или иного претендента на получение выгоды;
- должности, исполнение обязанностей по которым подразумевает определение размера материальной выгоды;
- должности, исполнение обязанностей по которым подразумевает проведение проверки, аудита юридических лиц, претендующих на получение выгоды (преимущества) и подготовку документов по ее результатам;
- должности, исполнение обязанностей по которым подразумевает проведение оценки операционных рисков.

При принятии решения о целесообразности включения в Перечень прочих должностей, исполнение обязанностей по которым подразумевает осуществление подготовительной работы, а также иных должностей, рекомендуется учитывать, имеет ли работник реальную возможность своим действием (бездействием) повлиять на содержание решения о распределении выгоды (преимущества).

8.6. При определении круга работников Центра, без участия которых не может быть реализована коррупционная схема, следует исходить не только из должностных

обязанностей работников Центра, закрепленных в должностных инструкциях, но и из реально существующего распределения функций и обязанностей.

9. Ранжирование коррупционных рисков

9.1. После подготовки формализованного описания всех критических точек и коррупционных схем проводится оценка значимости каждого выявленного коррупционного риска с точки зрения вероятности его реализации и возможного ущерба в результате его реализации.

9.2. При оценке значимости коррупционных рисков используются различные методы. Одним из наиболее простых методов, рекомендуемых при первоначальной оценке коррупционных рисков, а также в случае невозможности или нецелесообразности использования более сложных и трудозатратных методов, является оценка значимости коррупционных рисков на основе коррупциогенных факторов. Данный метод основан на анализе наличия и степени выраженности обстоятельств, увеличивающих вероятность совершения коррупционных правонарушений.

9.3. К числу ключевых коррупциогенных факторов относятся:

а) возможность получения кем-либо из работников в результате реализации потенциальной коррупционной схемы значительной, по сравнению с его официальным доходом, материальной выгоды;

б) возможность получения тех или иных выгод (преимуществ) для Центра при взаимодействии с государственными (муниципальными) органами или иными организациями;

в) простота потенциальной коррупционной схемы, в частности небольшое число работников и внешних контрагентов, участие которых необходимо для реализации коррупционной схемы;

г) распространенность потенциальной коррупционной схемы, т.е. наличие информации о неоднократном использовании коррупционной схемы в организациях, осуществляющих аналогичные виды деятельности, в иных организациях;

д) отсутствие или неэффективность механизмов внутреннего контроля в критической точке;

е) недостаточная регламентация процессов в критической точке.

В зависимости от специфики анализируемого процесса перечень коррупциогенных факторов может быть дополнен, например, таким фактором, как взаимодействие с государственным органом, служащие которого часто признавались виновными в совершении коррупционных правонарушений.

9.4. Степень выраженности каждого коррупциогенного фактора оценивается с использованием количественных показателей в зависимости от наличия или отсутствия определенных признаков данного коррупциогенного фактора (например, «отсутствует или присутствует в незначительной степени» – 1 балл, «присутствует в определенной степени» – 2 балла, «присутствует в значительной степени» – 3 балла). При этом разрабатываются четкие критерии оценки степени выраженности каждого коррупциогенного фактора с учетом специфики деятельности (например, степень выраженности риска растет пропорционально количеству аналогичных нарушений в прошлом или числу сотрудников, участие которых потребуется для реализации коррупционной схемы на практике).

Итоговая степень выраженности коррупциогенных факторов рассчитывается как сумма балльных оценок степени выраженности каждого коррупциогенного фактора.

9.5. При использовании упрощенной процедуры вероятность реализации коррупционного риска оценивается с использованием трехбалльной шкалы (например, «низкая», «средняя», «высокая») и определяется итоговой степенью выраженности коррупциогенных факторов.

При этом следует придерживаться следующих принципов:

- вероятность реализации коррупционного риска следует оценивать как низкую, если все коррупциогенные факторы отсутствуют или крайне незначительны (получили оценку 1 балл);

- вероятность реализации коррупционного риска следует признать высокой, если хотя бы два коррупциогенных фактора присутствуют в значительной степени (получили оценку 3 балла) или более половины коррупциогенных факторов присутствуют в определенной степени (получили оценку 2 балла).

9.6. При наличии необходимых ресурсов применяются и иные, более сложные, методы оценки вероятности реализации коррупционных рисков, например метод экспертных оценок.

9.7. Наряду с вероятностью реализации коррупционного риска следует оценить возможный вред (ущерб) от реализации коррупционного риска в критической точке.

При этом приоритетное внимание уделяется следующим видам вреда (ущерба):

- вред жизни и здоровью граждан;
- вред национальной безопасности;
- материальный ущерб, в том числе утрата или порча активов, необоснованное увеличение расходов на закупку товаров и услуг, расходы на подготовку к судебным разбирательствам и судебные издержки, штрафы за коррупционные правонарушения, упущенная выгода, затраты на восстановление надлежащего порядка реализации процессов;
- репутационный ущерб Центру, в том числе негативные публикации в средствах массовой информации, резонансные судебные разбирательства, многочисленные жалобы и претензии со стороны граждан и организаций.

9.8. Оценка возможного вреда (ущерба) от реализации коррупционного риска также может быть качественной (например, «незначительный», «средний», «значительный») и количественной (различные балльные шкалы).

При первоначальном внедрении оценки коррупционных рисков следует использовать простые (трехбалльные) шкалы оценки.

9.9. В случае если реализация коррупционного риска может повлечь вред жизни и здоровью граждан и (или) вред национальной безопасности, такой потенциальный вред следует оценивать как значительный (максимальная оценка по выбранной балльной шкале).

При оценке возможного материального или репутационного вреда следует, в первую очередь, анализировать, способно ли причинение такого вреда сделать невозможным выполнение целей и задач Центра и привести к приостановке его деятельности. В этом случае потенциальный вред следует оценивать как значительный (максимальная оценка по выбранной балльной шкале).

В случаях если реализация коррупционного риска не приводит к приостановке деятельности Центра, следует оценить, возможно ли наступление таких негативных последствий, как возникновение существенных препятствий при реализации отдельных ключевых процессов, причинение материального ущерба.

9.10. По результатам оценки вероятности реализации и возможного ущерба от реализации коррупционных рисков в целях рационального расходования ресурсов целесообразным становится выделение отдельных критических точек, в отношении которых меры по минимизации коррупционных рисков должны быть реализованы в первую очередь. Для этого коррупционные риски необходимо проранжировать с точки зрения их значимости для Центра, государства и общества.

9.11. Значимость коррупционных рисков определяется сочетанием рассчитанных ранее параметров: вероятности реализации коррупционного риска в критической точке (вероятность) и возможного вреда от его реализации (вред).

При этом значимость риска есть вероятность, умноженная на вред.

9.12. Ранжирование коррупционных рисков по значимости проводится с использованием как качественных, так и количественных показателей.

Одним из способов такого ранжирования – матрица оценки значимости рисков. При этом все риски по степени своей значимости разделяются на критические, существенные и незначительные. Базовый вариант такой матрицы представлен в Таблице 1.

Матрица оценки значимости коррупционных рисков

		Вероятность реализации коррупционного риска		
		Высокая	Средняя	Низкая
Потенциальный вред	Значительный	Критический риск	Существенный риск	Незначительный риск
	Средний	Существенный риск	Существенный риск	Незначительный риск
	Незначительный	Незначительный риск	Незначительный риск	Незначительный риск

10. Разработка мер по минимизации коррупционных рисков

10.1. Для каждой выявленной критической точки должны быть определены возможные меры по минимизации соответствующих коррупционных рисков. При этом необходимо приблизительно оценить объем финансовых затрат на реализацию этих мер, а также кадровые и иные ресурсы, необходимые для проведения соответствующих мероприятий.

10.2. В случае наличия необходимых ресурсов возможно проведение мероприятий по минимизации всех выявленных рисков.

В случае невозможности или экономической нецелесообразности одновременной реализации мер по минимизации всех выявленных коррупционных рисков необходимо реализовать меры по минимизации критических и существенных коррупционных рисков.

10.3. При определении мер по минимизации коррупционных рисков следует придерживаться следующих принципов:

- каждая мера формулируется конкретно, работники, вовлеченные в процесс ее реализации, должны понимать, в чем она заключается, понимать желательный результат и его связь с минимизацией конкретного коррупционного риска;
- для каждой меры должен быть установлен срок или периодичность ее реализации;
- для каждой меры должен быть определен ответственный за ее реализацию;
- реализация каждой меры должна быть подтверждена документально;
- на стадии планирования мер по минимизации коррупционных рисков прорабатываются механизмы мониторинга реализации этих мер и оценки их эффективности.

10.4. Меры по минимизации коррупционных рисков включают несколько основных блоков:

1) Организация, регламентация и автоматизация процессов, в том числе:

- детальная регламентация процессов в критических точках (порядка и сроков реализации, документационного обеспечения, ответственных лиц), закрепление четких оснований и критериев принятия любых решений, влекущих конкурентное распределение выгоды (преимущества), сведение к минимуму дискреционных полномочий работников;
- сведение к минимуму ситуаций, при которых решение принимается работником единолично или на основании информации, подготовленной работником единолично, разумное расширение круга лиц, без участия (согласование) которых не может быть принято решение о распределении выгоды (преимущества);
- исключение ситуаций, при которых работник совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;

- совершенствование механизма отбора работников для включения в состав комиссий, рабочих групп, принимающих управленческие решения, направленное в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;
- автоматизация процессов и отдельных подпроцессов (например, для закупочной деятельности могут быть внедрены такие процедуры, как подготовка закупочной документации или технических условий с помощью отдельных программных модулей путем заполнения определенных полей с как можно более частым выбором значений из закрытого предзаданного перечня, автоматизация процессов расчета стоимости технических условий и технического предложения и т.д.)

2) Совершенствование контрольных и мониторинговых процедур, в том числе:

- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников;
- совершенствование механизмов, позволяющих работникам своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;
- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций;
- совершенствование механизмов внутреннего контроля за исполнением работниками своих обязанностей, с учетом вероятных способов обхода внедренных процедур контроля.

3) Информационные и образовательные мероприятия, в том числе:

- информирование контрагентов организации о последствиях коррупционных правонарушений;
- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в помещении и на официальном сайте Центра;
- проведение методических совещаний, по вопросам противодействия коррупции, в особенности для работников, замещающих должности, связанные с коррупционными рисками;
- повышение квалификации работников, ответственных за предупреждение коррупции, по вопросам управления коррупционными рисками.

11. Оформление, согласование и утверждение результатов оценки коррупционных рисков

11.1. По результатам оценки коррупционных рисков для каждого рассмотренного направления деятельности составляется общий перечень выявленных коррупционных рисков. Соответствующая информация представляется в форме Реестра (карты) коррупционных рисков в соответствии с Таблицей 2.

11.2. В качестве пояснительных документов к Реестру (карте) коррупционных рисков прикладывается отчет о проведении оценки коррупционных рисков, содержащий детальную информацию об использованных способах сбора необходимой информации, расчета основных показателей, обоснование предлагаемых мер по минимизации идентифицированных коррупционных рисков, а также отдельно – формализованные описания коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке.

11.3. На основании результатов анализа коррупционных рисков формируется Перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками.

11.4. На основании результатов оценки коррупционных рисков формируется проект Плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков в соответствии с Таблицей 3. При формировании указанного проекта Плана следует учитывать, что отдельные меры по минимизации коррупционных рисков могут применяться сразу к нескольким критическим точкам.

План мероприятий по минимизации коррупционных рисков может быть включен в качестве отдельной части в План противодействия коррупции. В этом случае первая часть Плана противодействия коррупции может содержать мероприятия, обязанность проведения

которых прямо установлена действующим законодательством для организаций такого типа, а вторая часть – план мероприятий по минимизации коррупционных рисков.

11.5. Проекты Реестра (карты) коррупционных рисков и Перечня должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками, а также проект Плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков представляются на утверждение руководителю.

Таблица 2

Реестр (карта) коррупционных рисков организации
по состоянию на дд/мм/гг

Направление деятельности (бизнес-процесс)	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника, деятельность которого связана с коррупционными рисками	Меры по минимизации рисков в критической точке	
				Реализуемые	Предлагаемые
1.	1.		1.		
			2.		
	2.				

Таблица 3

План мероприятий по минимизации коррупционных рисков
на год

Мероприятие по минимизации и коррупционного риска	Направление деятельности (бизнес-процесс)	Критическая точка	Срок (периодичность) реализации	Ответственный за реализацию	Планируемый результат
1.	1.	1.			1.
		2.			2.
	2.	1.			3.