

Утверждено
Приказом заведующего
МАДОУ Зайковский детский сад № 4
И.Г.Бурылова
от « 04 » мая 2016г. № 66-од



Антикоррупционная политика муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Зайковского детского сада № 4

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Зайковского детского сада № 4 представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Зайковского детского сада № 4 (далее – учреждение).

Антикоррупционная политика учреждения (далее – Антикоррупционная политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации и статьёй 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Основными целями Антикоррупционной политики являются:

- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции;
- формирование антикоррупционного сознания у работников учреждения.

1.3. Задачами Антикоррупционной политики являются:

- информирование работников учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в учреждении;
- минимизация риска вовлечения работников учреждения в коррупционную деятельность;
- определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- закрепление ответственности работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики;
- мониторинг эффективности мероприятий Антикоррупционной политики.

2. Термины и определения

2.1. В целях настоящей Антикоррупционной политики применяются следующие термины и определения:

- **Антикоррупционная политика** – утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности организаций;

- **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 действий от имени или в интересах юридического лица;

- **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.

- **Организация** – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.
- **Контрагент** – любое Российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.
- **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;
- **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем) которой он является;
- **Личная заинтересованность** работника (представителя учреждения) – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении трудовых (должностных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;
- **Предупреждение коррупции** – деятельность учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами учреждения, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции;
- **Противодействие коррупции** – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:
 - а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устраниению причин коррупции (профилактика коррупции);
 - б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
 - в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения

3.1. Антикоррупционная политика учреждения основывается на следующих основных принципах:

3.1.1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам права.

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

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения коррупции.

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, её руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Осуществление в учреждении антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания работников вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководителя учреждения за реализацию внутриорганизационной Антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнёров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах и процедурах.

3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. Основные направления антикоррупционной политики

4.1. В рамках настоящей Антикоррупционной политики учреждение осуществляет перечень мер, направленный на противодействие коррупции:

4.1.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

- разработка и утверждение пакета документов:

- Кодекс этики и служебного поведения работников.
- Положение о конфликте интересов.
- Порядок информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.
- Правила обмена подарками и знаками делового гостеприимства.

- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки.

- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.

4.1.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работниками заведующего о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

- введение процедуры информирования заведующего о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений;

- введение процедуры информирования работниками заведующего о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

- введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций;

- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

4.1.3. Обучение и информирование работников:

- ежегодное ознакомление работников под распись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении;

- проведение обучающихся мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции (не реже 1 раза в год);

- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур;

4. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля учреждения требованиям антикоррупционной политики учреждения:
установление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;
установление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким антикоррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, отвратительные пожертвования.

5. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов:
подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.
в качестве приложения к антикоррупционной политике в учреждении разрабатывается план реализации антикоррупционных мероприятий.

5. Оценка коррупционных рисков учреждения

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на ведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

5.1. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
 - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
 - должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения
 - участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
 - вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
- на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков учреждения» - полное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

6. Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под её действие

6.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются работники учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Антикоррупционная политика распространяется и на лица, выполняющие для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

7. Организация антикоррупционной работы

7.1. Заведующий учреждением является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в учреждении.

7.2. Заведующий учреждением, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов учреждения может назначить лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики в пределах их полномочий.

7.3. Задачи, функции и полномочия ответственного лица в сфере противодействия коррупции определяются в его должностной инструкции.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку и представление на утверждение заведующему учреждением проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками учреждения;

- организацию 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;

- организацию заполнения и рассмотрения декларации конфликта интересов;

- организацию 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 организации 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 подготовки соответствующих отчетных материалов для заведующего учреждением.

7.4. За неисполнение лицом, ответственным за противодействие коррупции, вышеуказанных обязанностей работник несет ответственность, в соответствии с действующим законодательством, если иное не предусмотрено трудовым договором.

7.5. В целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции, выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех её проявлениях и повышения эффективности функционирования учреждения за счёт снижения рисков проявления коррупции в учреждении создана комиссия по противодействию коррупции.

7.6. Цели, порядок работы и полномочия комиссии по противодействию коррупции определены **Положением о комиссии по противодействию коррупции** (Приложение № 1 к Антикоррупционной политике).

8. Общие обязанности работников учреждения

8.1. Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для работников учреждения.

8.2. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

- незамедлительно информировать заведующего учреждением о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать заведующего учреждением о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- сообщить заведующему учреждением или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов, одной из сторон которого является работник.

8.3. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей опламентируются процедуры их соблюдения.

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в учреждение, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика».

8.4. Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником учреждения. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших исполнение возложенных на него трудовых обязанностей

9. Внедрение стандартов поведения работников учреждения

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

9.2. Общие правила и принципы поведения закреплены в **Кодексе этики и служебного поведения работников учреждения** (Приложение №2 к Антикоррупционной политике).

10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

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

обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении этого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

облюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов; защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) учреждением.

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

10.3 Поступившая в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности возникновения информации проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

10.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» форму урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры

следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов необходимо учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

10.5. Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в учреждении установлены **Положением о конфликте интересов** (Приложение № 3 к антикоррупционной Политике).

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов необходимо учитывать следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его регулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения

10.6. Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляется периодическое заполнение работниками декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации о конфликте интересов, и периодичность заполнения декларации о конфликте интересов определяется заведующим учреждения с учётом мнения комиссий по противодействию коррупции.

10.7. Учреждение и берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения информации, поступившей в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

11. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

11.1. Учреждение намерено 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 учреждения.

11.2. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции, обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике учреждения, определения правил для всех работников учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях и минимизации рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий в учреждении действуют **Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства** (Приложение № 4 к Антикоррупционной политике).

12. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

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

- a) 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.

б) внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска засечения организации 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.).

в) распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в учреждении.

г) включение в договоры, заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов (**антикоррупционная оговорка**) (Приложение № 5 к Антикоррупционной политике).

д) размещение на официальном сайте учреждения информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в учреждении.

13. Антикоррупционное просвещение работников

13.1. В целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в учреждении осуществляется антикоррупционное просвещение.

13.2. Антикоррупционное просвещение работников осуществляется в форме подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики.

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

13.4. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

14. Внутренний контроль

14.1. Осуществление внутреннего контроля способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

14.2. Задачами внутреннего контроля в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надёжности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчётности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения.

14.3. Основные требования Антикоррупционной политики, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля учреждения:

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

14.4. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обоснованностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчётности учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчётности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных реальных документов, исправления в документах и отчёты, уничтожение документов и отчёты ранее установленного срока и т. д.

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

- оплата услуг, характер которых не определён либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков,
- оплата транспортных, развлекательных услуг,
- предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающиеся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными деньгами.

15. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

15.1. Заведующий и работники учреждения независимо от занимаемой должности, несут ответственность за несоблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики учреждения, а также за нарушения законодательства в сфере противодействия коррупции.

15.2. За нарушение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики работники несут дисциплинарную ответственность, в соответствии с принимаемыми в учреждении правовыми актами.

15.3. К мерам ответственности за коррупционные проявления в учреждении относятся меры: уголовной и административной ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

15.4. Учреждение вправе проводить служебные проверки по каждому обоснованному подозрению или установленному факту коррупции в рамках допустимых законодательством Российской Федерации.

16. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику

16.1. Учреждение осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики.

16.2. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно – правовой формы или организационно – штатной структуры учреждения.

16.3. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

17. Заключительные положения

17.1. Действие настоящей антикоррупционной политики распространяется на всех работников учреждения, независимо от должности и стажа работы.

17.2. Неисполнение требований настоящей антикоррупционной политики влечет наложение ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

17.3. Все приложения к настоящей политике являются ее неотъемлемой частью.