

УТВЕРЖДАЮ
Индивидуальный предприниматель
О.В. Мустафина
Приказ от 31.08.2022 №153

ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике
индивидуального предпринимателя Олеси Вадимовны Мустафиной

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика индивидуального предпринимателя Олеси Вадимовны Мустафиной (далее- ИП О.В. Мустафина) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

1.2. Основопологающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ); Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ.

1.3. Антикоррупционная политика организации направлена на реализацию следующих мер:

- определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы;
- принятие кодекса этики и служебного поведения работников;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

2. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

2.1 Системы мер противодействия коррупции в лице основываться на следующих ключевых принципах:

2.1.1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым у ИП О.В. Мустафиной .

2.1.2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании

внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

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

2.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

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

2.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

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

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

3.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники, находящиеся с ИП О.В. Мустафиной в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для организации работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

4. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

4.1. Ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является заведующий и/или управляющий.

4.2. Задачи, функции и полномочия:

- разработка локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками;
- 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 лица или иными лицами;

- 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 подготовка соответствующих отчетных материалов.

5. Определение и закрепление обязанностей работников и ИП О.В.

Мустафиной, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

5.1. Обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени ИП О.В. Мустафиной;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ИП О.В. Мустафиной;

- незамедлительно информировать управляющего (заведующего) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного управляющего (заведующего) о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному управляющему (заведующему) или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

6. Установление перечня реализуемых организации антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

| Направление | Мероприятие |
|-------------|-------------|
|-------------|-------------|

| | |
|---|---|
| <p>Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений</p> | <p>Разработка и принятие следующих локального нормативных актов, регламентирующего направление/вид деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положения об общем собрании членов трудового коллектива - Положения о педагогическом совете - Положения о порядке приема детей - Правил внутреннего трудового распорядка для работников - Положения о порядке и основания перевода, отчисления и восстановления воспитанников - Положения о профессиональной этике педагогических работников - Положение о порядке оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между ИП О.В. Мустафиной и родителями (законными представителями) несовершеннолетних воспитанников |
| <p>Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур</p> | <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)</p> <p>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, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)</p> <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов</p> |
| <p>Обучение и информирование работников</p> | <p>Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации</p> <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p> |

| | |
|---|---|
| Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля | Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур |
| | Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета |

7. Обязанности сотрудников по соблюдению требований антикоррупционной политики

7.1. Обязанности работников при управлении конфликтом интересов в деятельности работников:

- индивидуально рассматривать и оценивать репутационные риски для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- соблюдать конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдать баланс интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защищать работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

7.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.3. Обязанности сотрудников организации в установлении различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

7.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как

следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может прийти к выводу, что 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 организации 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 ИП О.В. Мустафиной;
- увольнение работника из ИП О.В. Мустафиной 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.

7.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ИП О.В. Мустафиной.

7.8. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются: управляющий, заведующий, зам. зав. по ВМР, методист. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

7.9. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

7.10. Установлена обязанность осуществлять внутренний контроль финансово - хозяйственных операций. Система внутреннего контроля может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и

достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности и обеспечение соответствия деятельности требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, в том числе:

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

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

8. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.