Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 64»
620149, г. Екатеринбург, ул. Громова 138а, тел 240-95-76, E-mail: soch64@eduekb.ru

ПРИНЯТО
педагогическим советом
МАОУ «СОШ № 64»
Протокол от 28.08. 2026 № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «СОШ № 64»
_____Бурляева Н.Н.
Приказ от 31.08.2026 № 433/1-о

Положение об антикоррупционной политике МАОУ «СОШ № 64»

Положение об антикоррупционной политике МАОУ «СОШ № 64»

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика в МАОУ «СОШ № 64» (далее – Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

1.2. Настоящее Положение об антикоррупционной политике (далее – Положение) является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 18 июля 2011 года №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», Уставом Учреждения и иными федеральными, региональными, муниципальными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы противодействия коррупции в Российской Федерации.

1.3. В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в Учреждении, включают:

1) Определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2) Сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами;

3) Разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения;

4) Принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;

5) Предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

6) Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

1.4. Антикоррупционная политика Учреждения направлена на обеспечение комплексного и согласованного применения правовых и организационных мер, направленных на борьбу с коррупцией в сфере образования.

1.5. Задачи антикоррупционной политики в Учреждении:

1) Информирование работников о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

2) Определение основных направлений по профилактике коррупции в образовании, формирование нетерпимости к коррупционному поведению.

1.6. Область применения антикоррупционной политики в Учреждении и круг лиц, попадающих под её действие, включают:

1) Всех работников Учреждения, находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2) Всех лиц, предоставляющих услуги Учреждению на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения (антикоррупционные оговорки) включаются в текст договоров.

2. Глоссарий антикоррупционной политики Учреждения

2.1. **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 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 № 273-ФЗ).

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

2.3. **Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения)** – заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.4. **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:

1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

2) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

3) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2.5. **Предупреждение коррупции** – деятельность Учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

2.6. **Контрагент** – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

2.7. **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.

2.8. **Коммерческий подкуп** – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие0 в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности

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

3.1. *Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.* Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, заключенным РФ международным договорам, законодательству РФ и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

3.2. *Принцип личного примера руководства.* Ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

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

3.4. *Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.* Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

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

3.6. *Принцип ответственности и неотвратимости наказания.* Неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.7. *Принцип открытости*. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

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

4. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

3.1. Исходя из специфики и установленных задач деятельности Учреждения, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов Учреждения, ответственным за противодействие коррупции является директор.

3.2. Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определяются его должностной инструкцией.

3.3. В обязанности директора в сфере противодействия коррупции входит в том числе:

- разработка локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- 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 Учреждения или иными лицами;
- организация приема, регистрации, рассмотрения уведомлений о конфликте интересов;
- 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 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 Учредителю.

3.4. В целях соблюдения ключевых принципов антикоррупционной политики Учреждения и усиления эффективности антикоррупционных процедур директор вправе привлекать к организации и проведению мероприятий по противодействию коррупции представителей Учредителя, в также работников Учреждения, в том числе назначать ответственных за антикоррупционную работу из числа заместителей директора, формировать комиссию по профилактике коррупционных правонарушений и противодействию коррупции.

5. Определение и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

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

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

1) Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

2) Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

3) Незамедлительно информировать директора о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

4) Незамедлительно информировать директора о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;

5) Сообщать директору о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5.3. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

5.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ, по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме на работу в Учреждение, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом – Положением об антикоррупционной политике.

5.5. Общие и специальные обязанности рекомендуется включать в должностные обязанности работника Учреждения.

5.6. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

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

6.1. В качестве приложения к Положению об антикоррупционной политике Учреждением ежегодно составляется и утверждается План реализации антикоррупционных мероприятий.

6.2. Планом устанавливаются сроки, ответственные, основные антикоррупционные мероприятия и следующие основные направления деятельности по профилактике коррупционных правонарушений и противодействию коррупции в Учреждении:

1) Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений;

2) Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур;

3) Обучение и информирование работников;

4) Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям антикоррупционной политики;

5) Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов;

6) Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

6.3. В План реализации антикоррупционных мероприятий в Учреждении ежегодно включаются:

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие Положения об антикоррупционной политике. Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий. Разработка и принятие кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников. Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельности Учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки. Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства. Введение антикоррупционных положений в должностные обязанности работников.
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	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). Введение процедуры информирования работодателя 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.

Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении. Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям антикоррупционной политики	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур. Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам.
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.
Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции	Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности организации по противодействию коррупции.

7. Оценка коррупционных рисков

7.1. 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.

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

7.3. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после её утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к настоящему Положению.

7.4. 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 – сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;

- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

8. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

8.1. Ключевой элемент предотвращения коррупционный правонарушений в Учреждении – своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников.

8.2. Урегулирование и предотвращение конфликта интересов осуществляется в Учреждении в соответствии с локальным нормативным актом - Положением о конфликте интересов, содержащим цели, задачи, круг лиц, основные принципы управления конфликтом интересов, порядок раскрытия конфликта интересов работников и порядок его урегулирования, обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, определение лиц, ответственных за прием сведений о возможном или возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений, ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

8.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

- соблюдение 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 (предотвращен) Учреждением.

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

При выполнении своих трудовых обязанностей работники обязаны:

1) При принятии решений по деловым вопросам руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

3) Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4) Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.5. Работники Учреждения обязаны раскрывать реальный и потенциальный конфликт интересов и предлагать руководителю меры по его предотвращению и урегулированию в следующих случаях:

- 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.

8.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде – в форме Уведомления по образцу, представленному в Положении о конфликте интересов. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Алгоритм принятия, регистрации, обработки Уведомления работодателя работником о конфликте интересов представлен в Положении о конфликте интересов.

8.7. Ответственность работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1) Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального и коллегиального рассмотрения представленных в Уведомлении сведений и урегулирования конфликта интересов с учетом оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

2) При рассмотрении представленных работником сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов Учреждение 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.

3) Учреждение 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 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 основной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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 (при наличии условий, указанных в пункте 5.6 настоящего Положения).

4) Приведенный в подпункте 3 пункта 8.7 настоящего Положения 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. Учреждению рекомендуется выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в том случае, когда это вызвано реальной необходимостью, в том числе:

а) Если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными;

б) Если значимость личного интереса для работника выше, чем значимость интересов Учреждения, и может привести к ситуации, когда личный интерес будет реализован работником в ущерб интересам Учреждения.

9. Обучение работников Учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции

9.1. Учреждение проводит обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции постоянно.

9.2. Цели и задачи обучения определяют тематику занятий.

9.3. Обучение проводится заместителем директора, ответственным за антикоррупционную работу, по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности, в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

9.4. Возможны следующие виды обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции:

- обучение непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, вязанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников Учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления недостаточности знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции, в том числе в случае выявления в Учреждении коррупционных правонарушений.

9.5. Консультирование работников по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

10. Система внутреннего контроля и аудита Учреждения

10.1. Система внутреннего контроля и аудита Учреждения призвана способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

10.2. Задачи системы внутреннего контроля и аудита включают обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения и обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Учреждения.

10.3. Эффективность системы внутреннего контроля и аудита Учреждения достигается посредством учета требований антикоррупционной политики Учреждения, 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 Учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

10.4. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений:

- составление неофициальной отчетности;
- использование поддельных документов;
- запись несуществующих расходов;
- отсутствие первичных учетных документов;
- исправления в документах и отчетности;
- уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока;

- отсутствие публикации / нарушение сроков публикации отчетности на официальных порталах для размещения сведений о финансовой деятельности Учреждения;

- иные нарушения.

11. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику

11.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ.

11.2. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к настоящему Положению.