



ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 8
ИМЕНИ АРКАДИЯ ОСТРОВСКОГО»

СОГЛАСОВАННО

Комитетом профсоюзной организации
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города
Москвы «Детская музыкальная школа № 8
имени Аркадия Островского»
Протокол от 28 августа 2025 г. № 6

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования города
Москвы «Детская музыкальная школа № 8
имени Аркадия Островского»
Приказ от 01 сентября 2025 г. № 28/ОД

УТВЕРЖДЕНО

Педагогическим советом
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города Москвы
«Детская музыкальная школа № 8
имени Аркадия Островского»
Протокол от 29 августа 2025 г. № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

о противодействии коррупции
в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования
города Москвы «Детская музыкальная школа № 8
имени Аркадия Островского»

1. Общие положения

Положение о противодействии коррупции в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа № 8 имени Аркадия Островского» (далее - Учреждение) устанавливает основные принципы антикоррупционной политики учреждения, перечень мер по предупреждению коррупции, а также обязанности руководителя и работников Учреждения в сфере противодействия коррупции. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 6,11,13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом города Москвы от 17 декабря 2014 года № 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве», протоколом заседания Совета при Мэре Москвы по противодействию коррупции от 24 мая 2016 г. № 20, приказом Департамента культуры города Москвы от 05 апреля 2017 года № 233 «Об утверждении Положения о противодействии коррупции в учреждениях, подведомственных Департаменту культуры города Москвы», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года. В настоящем Положении 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 третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных действий от имени или в интересах другого лица;

противодействие коррупции - комплекс мер, осуществляемых в целях профилактики и борьбы с коррупцией, а также в целях минимизации (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

профилактика (предупреждение) коррупции - выявление и последующее устранение причин коррупции;

борьба с коррупцией - выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений.

2. Основные принципы антикоррупционной политики в Учреждении

Противодействие коррупции в Учреждении основывается на следующих основных принципах:

- признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;

- законность;
- публичность и открытость деятельности учреждения;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексное использование организационных, информационно-пропагандистских и других мер;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

3. Профилактика (предупреждение) коррупции в Учреждении

Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в Учреждении, могут включать:

- формирование нетерпимости к коррупционному поведению;
- антикоррупционную экспертизу локальных правовых актов и их проектов;
- рассмотрение в учреждении вопросов правоприменительной практики по результатам вступивших в законную силу решений судов, арбитражных судов о признании незаконными решений и действий (бездействия) органов государственной власти, организаций и их должностных лиц в целях выработки и принятия мер по устранению причин выявленных нарушений;
- предъявление в установленном законом порядке квалифицированных требований к гражданам, претендующим на замещение должностей в Учреждении, а также проверку сведений, представляемых указанными гражданами при заключении трудового договора;
- внедрение в практику кадровой работы Учреждения правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение работниками своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении;
- определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество с правоохранительными органами по предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений;
- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения;
- принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- проведение учебных и методических мероприятий, направленных на повышение корпоративной культуры и нетерпимости к коррупционным правонарушениям.

Учебные и методические мероприятия проводятся для ознакомления работников с требованиями в области антикоррупционной деятельности, формирования единого понимания причин и следствий коррупционных

правонарушений, формирования антикоррупционного правосознания;

- информирование работников о проводимой антикоррупционной политике (размещение информации/памяток в общедоступных местах, в том числе на электронных ресурсах Учреждения, проведение совещаний, бесед, ознакомление под подпись с документами антикоррупционной направленности и тому подобное);

- недопущение совместной работы в одном учреждении на должностях, относящихся к административно-управленческому персоналу, лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного работника другому;

- распределение и перераспределение функциональных обязанностей и полномочий работников учреждения, должностной статус которых подвержен коррупционным рискам, с целью исключения коррупционных рисков.

Перераспределение проводится посредством внесения изменений в должностные инструкции работников с повышенным коррупционным риском, ограничения полномочий на принятие решений по операциям с потенциальным коррупционным риском, изменения порядка принятия таких решений в рамках, установленных законодательством;

- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;

- недопущение неправомерных выплат работникам денежных средств, принятие полного комплекса мер по возврату денежных средств, неправомерно выплаченных работникам, третьим лицам, в том числе в случае установления фактов необоснованно завышенных выплат работникам Учреждения, осуществление мер по возврату денежных средств в бюджет учреждения с работников и бывших работников в административном порядке, а в случае невозможности - осуществление мер по взысканию денежных средств с руководителя и должностных лиц Учреждения, принимавших решение о необоснованно завышенных выплатах, в том числе в судебном порядке. В целях профилактики (предупреждения) коррупции в рамках ведомственного контроля Департамент культуры города Москвы (далее - Департамент) определяет Учреждению размер фонда оплаты труда, включаемый в расчет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

4. Обязанности руководителя Учреждения

Руководитель Учреждения обязан:

- принимать установленные антикоррупционным законодательством и настоящим Положением меры по противодействию коррупции в Учреждении;

- представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- согласовывать с Департаментом в установленном порядке назначение заместителей руководителя и главного бухгалтера;

- незамедлительно информировать Департамент о начале проведения проверок деятельности Учреждения контрольными и правоохранительными органами, об их результатах и о случаях привлечения работников Учреждения к административной и уголовной ответственности, связанной с их работой в Учреждении;

- осуществлять эффективную кадровую политику, направленную на формирование функционально оправданной организационной структуры и штатного расписания для успешного и эффективного выполнения уставной деятельности Учреждения и на предотвращение нерационального расходования средств фонда оплаты труда;

- согласовывать с Департаментом решения, которые влекут за собой увеличение расходов средств фонда оплаты труда за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Учреждения;

- не допускать необоснованно завышенных выплат работникам Учреждения сверх определенных локальными нормативными актами, регламентирующими систему оплаты труда;

- не допускать увольнения работника по инициативе работодателя менее чем за месяц до истечения срока трудового договора руководителя Учреждения, за исключением случаев увольнения за виновные действия или увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания работника, установленного ему в целях проверки его соответствия поручаемой работе;

- не производить работнику выплаты выходного пособия в размере, превышающем его трехкратный среднемесячный заработок, при увольнении по соглашению сторон;

- принимать меры по возврату денежных средств, неправомерно выплаченных работникам, третьим лицам, в том числе в случае установления фактов необоснованно завышенных выплат работникам Учреждения, в бюджет Учреждения с работников и бывших работников в административном, судебном порядке;

- сообщать о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов (намерении заключить от имени Учреждения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность) (приказ Департамента от 19 мая 2016 г. № 331 «О согласовании сделок и списания имущества Учреждениями культуры города Москвы»).

На руководителя учреждения распространяются обязанности работников учреждения, указанные в разделе 5 настоящего Положения.

5. Обязанности работников Учреждения

В целях предупреждения и противодействия коррупции работники Учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или ответственного за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или ответственного за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику Учреждения информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками Учреждения;
- сообщать непосредственному руководителю или ответственному за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо о возникновении у работника Учреждения конфликта интересов;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о начале проведения проверок контрольными и правоохранительными органами, об их результатах и о случаях привлечения работников Учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в Учреждении;
- отказаться от получения вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, расходов, отдыха, транспортные расходы и иные вознаграждения) в связи с исполнением должностных обязанностей, когда подобные действия могут повлиять (или создать впечатление о влиянии) на принятие решения работником Учреждения, на исход сделки, конкурса и так далее. Иные обязанности, обусловленные спецификой деятельности Учреждения, могут быть предусмотрены трудовым договором.

6. Перечень необходимых локальных актов

К числу локальных актов с целью создания и функционирования эффективного механизма по профилактике и борьбе с коррупционными правонарушениями относятся: - приказ об определении ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

- план мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений;
- отчет (справку) о выполнении плана мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений;
- положение о конфликте интересов (личной заинтересованности); -

кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения;
- другие документы.

7. Ответственность за совершение коррупционных нарушений

Лица, виновные в совершении коррупционных нарушений, привлекаются к уголовной, административной, гражданско-правовой и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за организацию и проведение в Учреждении мероприятий по профилактике (предупреждению) коррупции.