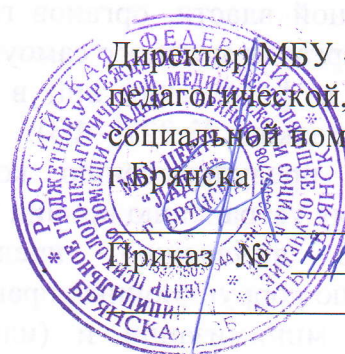


Утверждаю:



Директор МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладья»

В.В.Финогенова
от 29.04.2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ

Муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладья» г.Брянска

І. Общие положения

Настоящее Положение об антикоррупционной политике МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладья» г.Брянска г. Брянска (далее-Положение) разработано во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в соответствии с Методическими указаниями Минтруда РФ от 08.11.2013 г. и определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений в Муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладья» г. Брянска (далее-Организация).

В настоящем Положении определяются основные принципы и меры противодействия коррупции и устанавливается структура организации антикоррупционной деятельности в Организации.

Целью принятия настоящего Положения является исполнение обязанности Организации по утверждению и применению мер предупреждения, выявления и противодействия коррупции (вовлечения Организации в коррупцию) в интересах гражданского общества, собственника Организации.

ІІ. Основные понятия и определения

Для целей настоящего Положения используются следующие понятия, определения и сокращения:

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 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).

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 № 3273-ФЗ):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению 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.

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 незаконного 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-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 (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 организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника-заинтересованность работника Организации, 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.

Закупка товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд-совокупность действий, осуществляемых в установленном Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» порядке заказчиком и направленных на обеспечение государственных и муниципальных нужд.

Закупка товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц – закупка, осуществляемая Учреждением в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и Положением о закупках товаров, работ, услуг МБУДО «Центр внешкольной работы Советского района» г. Брянска, утвержденным Постановлением Брянской городской администрации.

Коррупционный риск при осуществлении закупок – возможность совершения работником Учреждения коррупционного правонарушения при планировании, осуществлении закупок, исполнении, изменении или расторжении контракта (договора).

Индикатор коррупции – сведения, указывающие на возможность совершения коррупционного правонарушения, а также на реализацию коррупционной схемы в сфере закупок.

III. Основные принципы противодействия коррупции

Противодействие коррупции в Организации основывается на следующих ключевых принципах:

Принцип соответствия антикоррупционной 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 к Организации.

Организация при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа верховенства закона над текущими коммерческими интересами Организации.

Неприятие коррупции (принцип «нулевой толерантности»).

Организация при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа «нулевой толерантности», то есть неприятия коррупции в любых её формах и проявлениях, в том числе при взаимодействии со своими контрагентами, а равно государственными и муниципальными служащими, представителями международных организаций.

Организация безусловно запрещает всем работникам, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц (действующих от имени или в интересах Организации) участвовать в любой деятельности, совершать любые действия, которые могут быть квалифицированы как коррупция.

Организация безусловно запрещает всем работникам использовать каких-либо третьих лиц (в том числе деловых партнеров и представителей Организации), участвовать в любой деятельности, совершать любые действия, которые противоречат настоящему положению и (или) могут быть квалифицированы как коррупция.

Принцип личного примера руководства.

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

Принцип вовлеченности работников.

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

Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность.

Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

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.

Принцип открытости хозяйственной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Организации антикоррупционных стандартах хозяйственной деятельности, с целью минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, Организация осуществляет мониторинг внедренных адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

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

IV. Меры предупреждения коррупции

Предупреждение коррупции в Организации осуществляется путем:

- проведения в Организации единой антикоррупционной политики в области противодействия коррупции, направленной на формирование нетерпимости к коррупционному поведению, в том числе:

- утверждение и применение настоящего Положения;
- ознакомление с настоящим Положением работников Организации и возложения на них обязанности по безусловному соблюдению норм Положения.

Обучения, информирования работников Организации:

- ведение достоверного и полного учета фактов хозяйственной деятельности;
- предъявление соответствующих требований к должностным лицам Организации и кандидатам на руководящие должности организации;

- проверки на предмет соблюдения в Организации антикоррупционного законодательства Российской Федерации;

- внедрения в практику кадровой работы Организации правила, в соответствии с которым безусловное и эффективное соблюдение работником норм настоящего Положения и иных требований применяемого законодательства по вопросам противодействия коррупции должно в обязательном порядке учитываться:

- при определении результата испытания работника в случае заключения трудового договора с работником с условием об испытании;

- при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении.

При осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Учреждения в соответствии с Федеральным законом № 44-ФЗ и Федеральным законом № 223-ФЗ Учреждение, помимо мер указанных в пункте 4 настоящего Положения, реализует следующие обязательные меры предупреждения коррупции:

- проверку участников закупки на предмет:

а) отсутствия конфликта интересов между участником закупки и заказчиком (Учреждением);

б) не является ли участник закупки офшорной компанией (при проведении закупок по Федеральному закону № 44-ФЗ);

в) не привлекался ли участник закупки-юридическое лицо, в течении двух лет до момента подачи заявки на участие в закупке к административной ответственности по статье 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (незаконное вознаграждение от имени юридического лица);

- осуществление оценки коррупционных рисков при осуществлении закупочной деятельности в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

V. Основные направления противодействия коррупции

Основными направлениями деятельности Организации по противодействию коррупции являются:

- проведение единой политики Организации в области противодействия коррупции;

- взаимодействие Организации по вопросам противодействия коррупции с государственными органами, организациями, а также с гражданами и институтами гражданского общества;

- проведение антикоррупционных экспертиз внутренних документов Организации и условий заключаемых сделок с участием Организации;

- обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Организации.

- принятие мер, направленных на привлечение работников Организации к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в организации негативного отношения к коррупционному поведению;

- совершенствование порядка использования имущества и ресурсов Организации;

- выявление и минимизация коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Организации, в том числе проведение оценки коррупционных рисков и формирование реестра (карты) коррупционных рисков.

VI. Должностные лица Организации, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

Директор Организации отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

Ответственными лицами за реализацию антикоррупционной политики, исходя из собственных потребностей Организации, задач, специфики деятельности, организационной структуры являются директор, заместитель директора по АХЧ,

контрактный управляющий, которые в рамках Организации и антикоррупционной деятельности осуществляют:

- организацию проведения оценки коррупционных рисков;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчетных материалов руководству Организации.

Для рассмотрения 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;

- предотвращения и урегулирования конфликта интересов В Организации создается комиссия по противодействию коррупции.

Контрактный управляющий Организации (работник контрактной службы) при осуществлении закупок:

- обеспечивает соблюдение требований антикоррупционного законодательства на всех этапах закупочной деятельности;
- проводит проверку участников закупки на предмет наличия (отсутствия) обстоятельств, предусмотренных статьей 31 Федерального закона № 44-ФЗ;
- участвует в проведении оценки коррупционных рисков при осуществлении закупок;
- незамедлительно информирует директора Организации и Комиссию по противодействию коррупции о выявленных признаках коррупционных правонарушений и конфликта интересов.

VII. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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 Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Организации, работником (представителем) которой он является.

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики в Организации (наименование должности).

Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов для принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Организации осуществляется Комиссией по противодействию коррупции Организации.

Устанавливаются 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. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, на связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- увольнение работника из Организации по инициативе работника.

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.

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 Организации.

Положением устанавливаются следующие 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.

VIII. Оценка коррупционных рисков при осуществлении закупок

8.1 Общие положения об оценке коррупционных рисков в сфере закупок.

8.1.1 Оценка коррупционных рисков при осуществлении закупок (далее - оценка коррупционных рисков) проводится в целях выявления условий и обстоятельств, позволяющих злоупотреблять должностными обязанностями для получения работниками Организации или третьими лицами неправомерной выгоды, а также для разработки и принятия мер по минимизации таких рисков.

8.1.2 Оценка коррупционных рисков осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд, утвержденными Минтрудом России (письмо от 30.09.2020 № 18-2/10/П-9716).

8.1.3 Оценка коррупционных рисков проводится регулярно (не реже одного раза в два года), а также при существенных изменениях организационно-штатной структуры Учреждения, изменении законодательства о закупках, выявлении новых коррупционных рисков или фактов совершения коррупционных правонарушений.

8.2 Этапы проведения оценки коррупционных рисков

8.2.1 Оценка коррупционных рисков включает следующие последовательные этапы:

- подготовительный этап;
- описание процедуры осуществления закупок в Организации;
- идентификация коррупционных рисков;
- анализ коррупционных рисков;
- ранжирование коррупционных рисков;
- разработка мер по минимизации коррупционных рисков;
- утверждение результатов оценки коррупционных рисков;
- мониторинг реализации мер по минимизации коррупционных рисков.

8.3 Подготовительный этап

8.3.1 Решение о проведении оценки коррупционных рисков оформляется приказом директора Организации, в котором определяются:

- ответственное лицо за проведение оценки (должностное лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, либо контрактный управляющий);
- сроки проведения;
- состав рабочей группы (при необходимости) с включением в нее работников контрактной службы (контрактного управляющего), заместителя директора по АХЧ, представителя комиссии по противодействию коррупции.

8.3.2 Для выявления коррупционных рисков используются внутренние источники информации (организационно-штатная структура, должностные инструкции, план закупок, сведения о ранее совершенных нарушениях и т.п.) и внешние источники (обращения граждан и организаций, публикации в СМИ, обзоры типовых нарушений, акты контролирующих органов).

8.4 Описание процедуры осуществления закупок

8.4.1 Ответственное лицо (рабочая группа) описывает фактическую процедуру осуществления закупок в Организации с выделением основных этапов:

- предпроцедурный этап (планирование закупок, подготовка документации, обоснование начальной (максимальной) цены контракта;
- процедурный этап (определение поставщика, подрядчика, исполнителя);
- постпроцедурный этап (исполнение, изменение, расторжение контракта (договора), приемка результатов, оплата).

8.4.2 Результаты описания оформляются в виде блок-схемы или текстового описания, отражающего реальную последовательность действий и взаимодействие работников Учреждения.

8.5 Идентификация и анализ коррупционных рисков

8.5.1 Идентификация коррупционных рисков заключается в выявлении на каждом этапе закупочной деятельности потенциально возможных коррупционных схем и индикаторов коррупции.

8.5.2 При анализе коррупционных рисков особое внимание уделяется:

- наличие у работников дискреционных полномочий (возможность выбора способа закупки, критериев оценки, участников);
- возможности неформального взаимодействия с потенциальными поставщиками;
- обоснованности объединения (дробления) закупок;
- наличие в документации о закупке признаков «заточки» под конкретного поставщика;
- случаям систематического участия в закупках одних и тех же лиц либо «неожиданного» отказа участников от подачи заявок;
- фактам существенного изменения условий контракта (договора) после его заключения.

8.5.3 Для каждого выявленного коррупционного риска определяется:

- возможная коррупционная схема (способ совершения правонарушения);
- перечень должностей работников, участие которых может способствовать реализации схемы;
- индикаторы коррупции (признаки, указывающие на возможное нарушение).

8.6 Ранжирование коррупционных рисков

8.6.1 Ранжирование коррупционных рисков осуществляется по критериям:

- вероятность реализации риска (очень редко, низкая, средняя, высокая, очень часто);
- потенциальный вред от реализации риска (очень легкий, легкий, средней тяжести, значительный, очень тяжелый).

8.6.2 Значимость коррупционного риска определяется с помощью матрицы коррупционных рисков. Риски, расположенные выше установленной «границы толерантности», подлежат первоочередной минимизации.

8.7 Меры по минимизации коррупционных рисков

8.7.1 Для каждого выявленного и признанного значимым коррупционного риска разрабатываются конкретные меры по его минимизации, которые могут включать:

- детальную регламентацию процедур и минимизацию дискреционных полномочий;
- введение принципа «двух ключей» (согласование решений несколькими работниками);
- усиление контроля за обоснованностью начальной (максимальной) цены контракта и выбором способа закупки;
- регулярный мониторинг информации об участниках закупок с использованием общедоступных сервисов (например «Прозрачный бизнес» ФНС России);
- проведение правового просвещения и инструктажа работников,

участвующих в закупках.

8.7.2 Результаты оценки коррупционных рисков оформляются в виде:

- реестра (карты) коррупционных рисков при осуществлении закупок;
- плана (реестра) мер, направленных на минимизацию коррупционных рисков при осуществлении закупок.

8.8 Утверждение результатов и мониторинг

8.8.1 Проекты Реестра коррупционных рисков и Плана мер по их минимизации согласовываются с Комиссией по противодействию коррупции и утверждаются директором Учреждения.

8.8.2 мониторинг реализации мер по минимизации коррупционных рисков проводится ответственным лицом не реже одного раза в полгода. Результаты мониторинга докладываются директору Учреждения и могут служить основанием для актуализации оценки коррупционных рисков.

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Положение может распространяться и на других физических и (или) юридических лиц, с которыми Организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также могут быть закреплены в договорах, заключаемых Организацией с контрагентами.

В Организации устанавливаются следующие обязанности работников по предупреждению и противодействию коррупции:

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

X. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Все работники Организации, независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ

«О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации , иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

XI. Порядок пересмотра и внесения изменений

Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящее Положение вносятся изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться при внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции.

XII. Заключительные положения

Настоящие изменения и дополнения вступают в силу с момента их утверждения приказом директора МБУ «Центр внешкольной работы Советского района» г. Брянска.