

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
организации _____ /Агеева В. И./

ПРИНЯТО:
общим собранием трудового
коллектива МКДОУ «Детский
сад №13 «Искорка»
от «09» 09 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО:
заведующий МКДОУ «Детский
сад №13 «Искорка»
_____ Л. Ф. Ниязова
приказом от 09.09.19 № 5/1

ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №13 «Искорка»
г. Людиново Калужской области

Содержание

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики
2. Используемые в политике понятия и определения
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности МКДОУ
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
5. Определение должностных лиц МКДОУ ответственных за реализацию антикоррупционной политики
6. Определение и закрепление обязанностей работников и МКДОУ, связанных с предупреждением и противодействием коррупции
7. Установление перечня реализуемых МКДОУ антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)
8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики
9. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику МКДОУ.

Антикоррупционная политика муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13 «Искорка»» (далее - ДОУ) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности. основополагающим 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).

Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику МБДОУ являются также Закон «Об образовании в Российской Федерации», закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав МКДОУ и другие локальные акты.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в ДОУ, могут включать:

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

Антикоррупционная политика ДОУ направлена на реализацию данных мер.

2.Используемые в политике понятия и определения

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 деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- 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.
- Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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 4 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.

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

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности ДОО.

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

1. Принцип соответствия политики МКДОУ 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 МКДОУ.

2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

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

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

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

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников МКДОУ 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.

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

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники МКДОУ, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для МКДОУ работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

5. Определение должностных лиц МКДОУ, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

В ДОУ ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является заведующий.

Задачи, функции и полномочия заведующего в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- ┌ разработку локальных нормативных актов МКДОУ, 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 МКДОУ;
- ┌ 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;
- ┌ 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.

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

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

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 МКДОУ;
- ┌ воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени МКДОУ;
- ┌ незамедлительно информировать заведующего МКДОУ, руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

} незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство МКДОУ о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

} сообщить непосредственному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения. Исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в ДОУ, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика».

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. 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 совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей

7. Установление перечня реализуемых МКДОУ 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 кодекса этики и служебного поведения работников МКДОУ</p> <p>Разработка и внедрение положения о конфликте интересов</p> <p>Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства</p> <p>Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью ДОУ, стандартной антикоррупционной оговорки</p> <p>Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников</p>
<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>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности МКДОУ, от формальных и неформальных санкций.</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности МКДОУ, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер</p>
Обучение и информирование работников	<p>Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ДОУ.</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 организации требованиям антикоррупционной политики	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.</p> <p>Осуществление регулярного контроля наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета</p>
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	<p>Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.</p> <p>Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции</p>

В качестве приложения к антикоррупционной политике в учреждении ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

8. Оценка коррупционных рисков.

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

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

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

┌ представить деятельность МКДОУ 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 ДООУ или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в МКДООУ, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным.

На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МКДООУ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в лице следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МКДООУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- } 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 МКДООУ;
 - } порядок раскрытия конфликта интересов работником МКДООУ и порядок его урегулирования, 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 о конфликте интересов.
- В основу работы по управлению конфликтом интересов в МКДООУ могут быть положены следующие принципы:
- } обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - } индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МКДООУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - } конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - } соблюдение баланса интересов МКДООУ 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) ДООУ.

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

- } при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МКДООУ – 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.

В МКДОУ возможно установление 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

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. ДОУ берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Эту функцию выполняет Комиссия по соблюдению требований к трудовому поведению работников и урегулированию конфликта интересов между участниками образовательных отношений в ДОУ.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ДОУ 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.

МКДОУ 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 ДОУ 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 ДОУ;
- } увольнение работника из МБДОУ 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МКДОУ 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 ДОУ.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является непосредственно заведующий ДОУ. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально. ВДОУ должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

«Коррупция в сфере образования»;

«Юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений»;

«Ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами ДОУ по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности ДОУ»;

«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».

Возможны следующие виды обучения:

┌ обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

┌ обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

┌ периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

┌ дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций.

Система внутреннего контроля в ДОУ может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля, как обеспечение соответствия деятельности МКДОУ требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации.

Для этого система внутреннего контроля должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, 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.

11. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику ДОУ.

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.