


Рассмотрено и принято на педсовете

УТВЕРЖДЕНО

Протокол № 3 от « 18 » окт. 2013 г.

Заведующий МБДОУ «Детский сад
«Сказка» с.Новотроицкое»


Е.А. Сушкова

Приказ от « 18 » окт. 2013 г. № 90

Положение

об антикоррупционной политике в МБДОУ «Детский сад «Сказка» с.Новотроицкое»

1. Общие положения

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика МБДОУ «Детский сад «Сказка» с.Новотроицкое» (далее Детский сад) 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 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее Федеральный закон «273-ФЗ»). Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику в Детском саду также является закон РТ «О противодействии коррупции в РТ» от 04.05.2006г. № 34 зрт, Закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав Детского сада и другие локальные акты.

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

1. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
2. Сотрудничество Детского сада с правоохранительными органами;
3. Разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы сотрудников организации;
4. Принятие Кодекса о нормах профессиональной этики работников организации;
5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика дет.сада направлена на реализацию вышеперечисленных мер.

2. Используемые в Положении 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 лиц в интересах юридического лица (п.1 ст.1 Федерального закона от 25.12.2008 года « № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (п.2 ст.1 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ«О противодействии коррупции»); - по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); - по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); - 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, иностранцем или иным лицом либо должностным лицом публичной международной организацией лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, либо в виде незаконных оказания услуг или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, либо в виде незаконных оказания услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействия) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия входят в служебные полномочия должностного лица, либо если оно, в силу должностного положения, может способствовать таким действиям (бездействиям), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий полуп - незаконные 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 (бездействия) в интересах (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (ст. 170.1 УК РФ).

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, вытекает или может повлечь за собой нарушение объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или каких-либо видов (преимуществ) лицом замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойствах лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругами и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойствах, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

Системы мер противодействия коррупции в школе основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, законодательным актам, применимым к организации.

2. Принцип личного примера руководителя. Ключевая роль руководителя организации в формировании культуры честности к коррупции и создания внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников организации о положительных антикоррупционных стандартах и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Работодатель и сотрудник в корпоративной деятельности, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее деятельности данной организации и корпоративных рисков.

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

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

7. Принцип открытости. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации 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 школы, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для школы работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

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

В дет.саду ответственным за реализацию антикоррупционной политики, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является заведующий либо лицо, назначенное по приказу.

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

Эти обязанности, в частности, включают в себя:

- Разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса норм профессиональной этики работников и т.д.);
- Проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- 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 школы и 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 организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

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

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

- Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени школы;
- Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими, как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени школы;
- Незамедлительно информировать директора школы, руководство организаций о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- Незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство организации о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- Сообщить непосредственному

начальнику или иному 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 из положений ст. 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый работником о приеме его на работу в школе, могут включаться права и обязанности работника руководителя, 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 противодействием коррупции в трудовом договоре руководитель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Установление перечня реализуемых детским садом антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур и порядок их применения (исполнения)

Направление	Мероприятие
<p>Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений</p>	<p>Разработка и принятие кодекса норм профессиональной этики и служебного поведения работников организации</p> <p>Разработка и внедрение положений о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов</p> <p>Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства</p>
<p>Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур</p>	<p>Введение процедуры информирования работниками руководителя о склонении их к совершению коррупционных нарушений и по рассмотрению таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации.</p> <p>Введение процедуры информирования руководителя о ставшей известной работнику информации о совершении коррупционных правонарушений другими работниками контрагентами организации или иными лицами и порядка расследования таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации.</p> <p>Введение процедуры информирования руководителя о возникновении конфликта интересов и урегулирования выявленного конфликта интересов и защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях деятельности организации, от формальных и неформальных рисков.</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных правонарушений в сферах деятельности организации, наиболее подверженных рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.</p>
<p>Обучение информирование работников</p>	<p>и</p> <p>Ознакомление работников под подпись с нормативными информационными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации.</p> <p>Проведение мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.</p>
<p>Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации</p>	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних стандартов и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.</p> <p>Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования.</p> <p>вознаграждения внешним консультантам.</p>
<p>Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы</p>	<p>и</p> <p>Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.</p> <p>Подготовка и распространение отчетных материалов о достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.</p>

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

8. Оценка коррупционных рисков

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

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

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

Порядок проведения оценки коррупционных рисков: - Представить деятельность организации 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: *S Характеристику выгоды и преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»; S Должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным; *S Вероятные формы осуществления коррупционных платежей. - На основании проведенного анализа подготовить карту коррупционных рисков организации» - свободное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений; - Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

9. Порядок раскрытия информации об утвержденной политике противодействия коррупции, стандартах и процедурах, направленных на обеспечение добросовестной работы Детского сада

1. Информация об утвержденной политике противодействия коррупции, стандартах и процедурах, направленных на обеспечение добросовестной работы дет.сада размещается на официальном сайте детского сада в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сайт).

2. Для размещения информации на сайте создается специальный раздел «Антикоррупционная политика».

3. В разделе «Антикоррупционная политика» размещается следующая информация:

3.1. Телефоны «горячей линии» для сообщений о фактах нарушений коррупционного характера;

3.2. Информация о разработанных и применяемых мерах по предупреждению коррупции, в том числе:

- О должностных лицах, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений; - О разработке и внедрении в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы в детском саду; - О принятом Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 56»; - О порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов; - О плане противодействия коррупции в детском саду; - Иное.

4. Наполнение сайта, а также поддержание информации в актуальном состоянии осуществляет ответственное лицо детского сада.

10. Ответственность сотрудников за соблюдение требований антикоррупционной политики

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в школе следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации 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 организации; - Порядок раскрытия конфликта интересов работников организации 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 соблюдение положения о конфликте интересов; В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы: - Обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов; - Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование; - Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; - Соблюдение баланса интересов организации 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) организацией. 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. В организации 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 о конфликте интересов при раскрытии конфликта интересов. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Школа берет на себя ответственность конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы школа 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. использовать различные способы его разрешения, в том числе: - Ограничение доступа работника конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника; - Добровольный отстранение работника школы или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения 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 организации. Увольнение работника из организации по инициативе работника; - Увольнение работника по инициативе руководителя 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 организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющего конфликт интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный инт