

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 26 «Бэлэкэч»
Бугульминского муниципального района Республики Татарстан**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

Учреждения

Протокол № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДЕНО

и введено в действие

приказом № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

заведующим детским садом № 26 «Бэлэкэч»

Р. В. Мингалимова



АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

1. Общие положения

1.1. Настоящая антикоррупционная политика муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 26 «Бэлэкэч» (далее – Политика) составлена в рамках исполнения Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью реализации мер по предупреждению коррупции.

1.2. Антикоррупционная политика учреждения представляет собой комплекс закрепленных взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 26 «Бэлэкэч» (далее – Организация).

1.3. Положения Политики распространяются на всех работников вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Для целей Политики 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 для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение подобных деяний от имени или в интересах юридического лица;

взятка – деньги, ценные бумаги, иное имущества либо незаконное оказание услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав, передаваемые должностному лицу, в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу, 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, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 26 «Бэлэкэч»
Бугульминского муниципального района Республики Татарстан**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

Учреждения

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДЕНО

и введено в действие

приказом № ____ от « ____ » _____ 20__ г.
заведующим детским садом № 26 «Бэлэкэч»

_____ Р.З. Мингалимова

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

1. Общие положения

1.1. Настоящая антикоррупционная политика муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 26 «Бэлэкэч» (далее – Политика) составлена в рамках исполнения Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью реализации мер по предупреждению коррупции.

1.2. Антикоррупционная политика учреждения представляет собой комплекс закрепленных взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 26 «Бэлэкэч» (далее – Организация).

1.3. Положения Политики распространяются на всех работников вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Для целей Политики 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 для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение подобных деяний от имени или в интересах юридического лица;

взятка – деньги, ценные бумаги, иное имущества либо незаконное оказание услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав, передаваемые должностному лицу, в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу, 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, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные

полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию);

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:

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

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

3) минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

контрагент – любое юридическое или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Цели и задачи Политики

2.1. Целями Политики являются:

- обеспечение соответствия деятельности Организации требованиям антикоррупционного законодательства;
- минимизация рисков вовлечения Организации и его работников в коррупционную деятельность;
- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в Организации;
- формирование у работников нетерпимости к коррупционному поведению.

2.2. Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- сформировать у работников единообразное понимание позиции Организации о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизировать риски вовлечения работников в коррупционную деятельность;
- определить должностных лиц, ответственных за реализацию Политики и антикоррупционных мер;
- информировать работников о нормативном правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

2.3. Ключевыми принципами реализации Политики являются:

1) неприятие коррупции в любых формах и проявлениях. Организация содействует воспитанию правового и гражданского сознания работников путем формирования негативного отношения к коррупционным проявлениям;

2) эффективность мероприятий по противодействию коррупции. Создание эффективной системы противодействия коррупции, а также ее систематическое совершенствование с учетом изменения условий внутренней и внешней среды, в том числе законодательства РФ;

3) открытость информации. Обеспечение доступности для граждан, юридических лиц, средств массовой информации и институтов гражданского общества к сведениям о своей деятельности, которые в соответствии с действующим законодательством РФ не являются сведениями ограниченного доступа.

2.4. Антикоррупционная политика учреждения основывается на следующих основных принципах:

2.4.1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам права.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству о противодействии коррупции и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

2.4.2. Принцип личного примера руководства.

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

2.4.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников учреждения о положениях законодательства о противодействии коррупции и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

2.4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, её руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

2.4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Осуществление в учреждении антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

2.4.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для руководителя учреждения и работников 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 руководителя учреждения за реализацию Антикоррупционной политики.

2.4.7. Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

Информирование контрагентов, партнёров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах и процедурах.

2.4.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

3. Обязанности руководителей и работников, связанные с предупреждением коррупции

3.1. Работники Организации знакомятся с Политикой под подпись при принятии на работу или в течение семи рабочих дней после внесения в Политику изменений.

3.2. Руководитель и работники вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должны:

- руководствоваться требованиями Политики и соблюдать ее;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе в интересах или от имени Организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения, в том числе в интересах или от имени Организации.

3.3. Работник вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должен:

- незамедлительно информировать руководителя Организации и своего непосредственного руководителя о случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководителя Организации и своего непосредственного руководителя о ставших известными ему случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить руководителю Организации и своему непосредственному руководителю о возникшем конфликте интересов либо о возможности его возникновения.

4. Должностные лица, ответственные за реализацию Политики

4.1. Руководитель Организации является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Организации.

4.2. Руководитель Организации исходя из стоящих перед Организацией задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Политики и проведение антикоррупционной работы в Организации.

4.3. Основные обязанности должностного лица (должностных лиц), ответственного (ответственных) за реализацию Политики и проведение антикоррупционной работы в Организации:

- проводить мониторинг информации с целью предупреждения коррупционных правонарушений в Организации;
- разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на предупреждение коррупции в Организации;
- реализовывать и контролировать меры по предупреждению коррупции в Организации;
- оценивать коррупционные риски в Организации.

4.4. Остальные полномочия ответственного за реализацию Политики и проведение антикоррупционной работы в Организации определяются его должностной инструкцией.

5. Ответственность за несоблюдение требований Политики

5.1. Руководители структурных подразделений являются ответственными за обеспечение контроля за соблюдением требований Политики своими подчиненными.

5.2. Лица, виновные в нарушении требований Политики и антикоррупционного законодательства, несут ответственность в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ, в том числе могут подвергаться дисциплинарным взысканиям.

6. Оценка коррупционных рисков

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

6.2. Оценка коррупционных рисков позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

6.3. Порядок проведения оценки коррупционных рисков. Процедура оценки коррупционных рисков состоит из четырех последовательных этапов:

- подготовительного;
- описания процессов;
- идентификации коррупционных рисков;
- анализа коррупционных рисков.

6.3.1. На подготовительном этапе руководитель Организации принимает решение о проведении оценки коррупционных рисков, определяет методику и план, назначает лиц, ответственных за проведение оценки, определяет полномочия работников в связи с проведением оценки.

Оценка коррупционных рисков может быть поручена работникам Организации и специальной организации, с которой заключается договор на оказание услуг.

6.3.2. На этапе описания бизнес-процессов ответственные представляют все направления деятельности Организации в форме бизнес-процессов и подпроцессов, оценивают их на наличие коррупционных рисков.

Основными критериями при определении коррупционных рисков являются следующие:

- суть бизнес-процесса, предполагающая наличие лиц, стремящихся получить выгоду (преимущество), распределяемую Организацией и (или) ее отдельными работниками;
- взаимодействие в рамках бизнес-процесса с представителями государственных (муниципальных) органов, государственных корпораций (компаний), организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами;
- наличие лиц, заинтересованных в получении недоступной им информации, которой обладают работники организации;
- наличие сведений о распространенности коррупционных правонарушений при реализации бизнес-процесса в организации в прошлые или аналогичные бизнес-процессы в других организациях.

К числу направлений деятельности, потенциально связанных с наиболее высокими коррупционными рисками, в первую очередь относятся следующие:

- закупка товаров и услуг для нужд Организации;
- получение и сдача в аренду имущества;
- любые функции, предполагающие финансирование деятельности физических и юридических лиц (например, предоставление спонсорской помощи, пожертвований и т. д.).

Коррупционные риски могут возникать и в процессах управления персоналом организации, в частности при распределении фондов оплаты труда и принятии решений о премировании работников.

6.3.3. На этапе идентификации коррупционных рисков ответственные выделяют в каждом анализируемом бизнес-процессе критические точки и приводят общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке.

Признаками критической точки являются следующие:

- наличие у работника (группы работников) полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику, структурному подразделению Организации, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с Организацией;
- взаимодействие работника (группы работников) с государственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешной реализации бизнес-процесса и (или) успешного функционирования Организации в целом.

При выявлении критических точек задаются вопросы:

- какая выгода (преимущество) распределяется в рамках данного подпроцесса?
- кто может быть заинтересован в неправомерном распределении этой выгоды (преимущества)?
- какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работником в целях неправомерного распределения этой выгоды (преимущества)?

В рамках одного бизнес-процесса может быть выявлено несколько критических точек.

6.3.4. На этапе анализа коррупционных рисков определяют для каждой выявленной критической точки вероятный способ совершения коррупционного правонарушения работниками (коррупционную схему) и должности (полномочия) работников, наличие которых требуется для реализации каждой коррупционной схемы.

На основе анализа критических точек составляют формализованное описание коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке, включающее в том числе:

а) краткое описание распределяемой в критической точке выгоды (преимущества), стремление к получению которой работником (или) контрагентами является причиной совершения работником коррупционного правонарушения;

б) перечень потенциальных выгодоприобретателей – лиц, которые стремятся извлечь выгоду (преимущество) из совершения работником коррупционного правонарушения в рассматриваемой критической точке;

в) перечень должностей работников, без участия которых неправомерное распределение выгоды (преимущества) в критической точке невозможно или крайне затруднительно (перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками), с указанием возможной роли каждого работника в реализации коррупционной схемы;

г) краткое описание выгоды, получаемой работником (работниками), связанными с ним лицами или непосредственно самой Организацией, в результате совершения коррупционного правонарушения;

д) описание возможных способов передачи работнику (работникам) или должностному лицу (должностным лицам), с которым взаимодействует Организация, вознаграждения за совершение коррупционного правонарушения;

е) краткое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), например, «Принятие решения о закупке для нужд организации товаров на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения от поставщика»;

ж) развернутое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), в том числе: инициатор коррупционного взаимодействия, последовательность действий и взаимодействий работника (работников) и контрагентов по неправомерному распределению выгоды (преимущества) и передаче работнику (работникам) или должностным лицам, с которыми взаимодействует Организация, незаконного вознаграждения;

з) состав коррупционных правонарушений, которые должны быть совершены работником (работниками) для реализации коррупционной схемы, с указанием ссылок на конкретные положения нормативных правовых актов (по возможности);

и) процедуры внутреннего контроля в рассматриваемой критической точке: работники (структурные подразделения), наделенные полномочиями по осуществлению внутреннего контроля; периодичность контрольных мероприятий; краткое описание контрольных мероприятий;

к) возможные способы обхода механизмов внутреннего контроля.

6.4. По итогам оценки коррупционных рисков они ранжируются, и для каждой выявленной критической точки определяются возможные меры по минимизации соответствующих коррупционных рисков. Дополнительно оценивается объем финансовых затрат на реализацию этих мер, а также кадровые и иные ресурсы, необходимые для проведения соответствующих мероприятий.

6.5. Общий перечень выявленных коррупционных рисков оформляется в виде реестра (карты) коррупционных рисков. В качестве пояснения к реестру прикладывают отчет о проведении оценки коррупционных рисков, содержащий детальную информацию об использованных способах сбора необходимой информации, расчета основных показателей, обоснование предлагаемых мер по минимизации идентифицированных коррупционных рисков, а также формализованные описания коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке.

6.6. На основании результатов анализа коррупционных рисков формируется перечень должностей в организации, замещение которых связано с коррупционными рисками, и проект плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков в Организации.

7. Правила принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

7.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетного применения мер по предупреждению коррупции;
- обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальности сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдения баланса интересов Организации и ее работника при урегулировании конфликта интересов;
- защиты работника от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

7.2. Руководитель Организации создает комиссию по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

7.3. В состав Комиссии входят работники Организации, председателем Комиссии является заведующая детского сада № 26 «Бэлэкэч» Мингалимова Рамиля Замилевна.

7.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, локальными нормативными актами Организации, в том числе определяющими порядок деятельности Комиссии.

7.5. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.6. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных

отношений. Порядок создания и деятельности Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 26 «Бэлэкэч».

7.7. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.8. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.

7.9. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Политикой.

7.10. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов: (Приложение № 1)

7.11. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заместителя директора по безопасности уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 2).

Уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности.

7.12. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.13. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения такая сделка может быть признана судом недействительной.

7.14. Способы урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

- ограничение доступа работника к информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ;
- отказ работника от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- установление правил, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- внесение изменений в локальные нормативные акты организации, связанные с порядком оказания платных образовательных услуг, в том числе касающиеся запрета на частное репетиторство на территории организации;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

7. 15. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

8.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «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.

8.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1 замечание;
- выговор;
- увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ); по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

8.3. Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

**Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок
их разрешения в учреждении**

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов
Заведующему детского сада № 26
Р.З. Мингалимовой
От _____
ФИО, должность работника детского сада №
26,
контактный телефон

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное
подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых
влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов:

Лицо, направившее сообщение « ____ » 20 ____ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
сообщение _____ « ____ » _____ 20 ____ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности _____

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 26 «Бэлэкэч»
Бугульминского муниципального района РТ

423239, Республика Татарстан, г. Бугульма, ул. М.Тухачевского, д. 14, тел: 8(855)-943-85-66
E-Mail:belekech2619@mail.ru, <https://edu.tatar.ru/bugulma/page2518045.htm>

ЖУРНАЛ

регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

