

ПОЛОЖЕНИЕ
об основных направлениях антикоррупционной деятельности в
муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города
Нягани «Детский сад №6 «Рябинка»

1. Принципы противодействия коррупции

1. Основные принципы противодействия коррупции в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нягани «Детский сад №6 «Рябинка» (далее - Учреждение).

1.1. Противодействие коррупции в Учреждении основывается на принципах:

- а) соответствия политики организации законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам;
- б) личного примера руководства;
- в) вовлеченности работников;
- г) соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции;
- д) эффективности антикоррупционных процедур;
- е) ответственности и неотвратимости наказания;
- ж) постоянного контроля и регулярного мониторинга.

2. Организация антикоррупционной деятельности

2.1. Общее руководство мероприятиями, направленными на противодействие коррупции, осуществляет комиссия по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

2.2. Обязанности должностных лиц, ответственных за профилактику и противодействие коррупции, включают в себя:

а) разработку и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, Кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

б) проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками организации;

в) организацию проведения оценки коррупционных рисков;

г) 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 организации или иными лицами;

д) организацию заполнения и рассмотрения декларации конфликта интересов;

е) организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

ж) оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

з) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

и) проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовки соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения.

2.3. Должностными лицами, ответственными за профилактику и противодействие коррупции, разрабатывается перечень мероприятий, которые Учреждение будет реализовывать в целях предупреждения, профилактики и противодействия коррупции.

3. Направления антикоррупционной деятельности

3.1. Установление обязанностей работников и Учреждения по предупреждению, профилактике и противодействию коррупции

3.1.1. В целях предупреждения, профилактики и противодействия коррупции все работники Учреждения обязаны:

а) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

б) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

в) незамедлительно информировать непосредственного начальника (либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо руководство Учреждения) о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

г) незамедлительно информировать непосредственного начальника (либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо руководство Учреждения) о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

д) сообщить непосредственному начальнику (либо должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции) о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

3.1.2. В целях обеспечения исполнения работниками возложенных на них обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции процедуры их соблюдения регламентируются.

Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор работника.

3.2. Оценка коррупционных рисков

3.2.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение тех процессов и операций в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждению.

3.2.2. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

а) деятельность организации представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

б) для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);

в) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

-характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

-должности в организации, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения (участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным);

-вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

г) на основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков Учреждения - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений;

д) формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

е) для каждой критической точки разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

В зависимости от специфики конкретной организации и процесса эти меры включают в себя:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в критической точке;

- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;

- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов организации, органов государственной власти), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

3.3. Выявление и урегулирование конфликта интересов

3.3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- г) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

- д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

Понятие «конфликт интересов» применительно к Учреждению закреплено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». В зависимости от организационно-правовой формы, а также в отдельных сферах деятельности законодательством Российской Федерации установлены специальные запреты и ограничения.

3.3.2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

В положение о конфликте интересов включаются следующие аспекты:

- а) цели и задачи положения о конфликте интересов;

- б) используемые в положении понятия и определения;

- в) круг лиц, на которых оно распространяет свое действие;

- г) основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении;

- д) порядок выявления конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения (заполнение декларации конфликта интересов по форме, разработанной и утвержденной Учреждением в Положении о конфликте интересов);

- е) обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- ж) определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;

- з) ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

3.3.3. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники Учреждения обязаны:

- а) руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию конфликта интересов.

3.3.4. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Учреждения и доводится до сведения всех работников Учреждения. Данным актом определяется должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов (непосредственный руководитель, сотрудник кадровой службы, лицо ответственное за профилактику и противодействию коррупции).

Раскрытие осуществляется в письменной форме.

3.3.5. Информация о возможности возникновения конфликта интересов (декларация конфликта интересов) представляется:

- а) при приеме на работу;
- б) при назначении на новую должность;
- в) по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме, с последующей фиксацией в письменном виде.

Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется руководителем Учреждения.

Информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.3.7. Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде:

- а) ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) добровольного отказа работника Учреждения или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- в) пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;
- г) временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- д) перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- е) передачи работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление;
- ж) отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- з) увольнения работника по собственной инициативе;
- и) увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.4. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения

3.4.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру в Учреждении разрабатывается Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения.

3.5. Консультирование и обучение работников Учреждения

3.5.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции определяются категория обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

3.5.2. Категории обучаемых: должностные лица, ответственные за профилактику и противодействие коррупции, руководители различных уровней, иные работники организации.

3.5.3. Виды обучения в зависимости от времени его проведения:

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

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

в) периодическое обучение работников Учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне.

3.5.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально структурным подразделением либо должностными лицами, ответственными за профилактику и противодействие коррупции.

3.6. Внутренний контроль и аудит

3.6.1. Система внутреннего контроля и аудита, учитывающая требования антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением, включает в себя:

а) проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и противодействию коррупции;

б) контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;

в) проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

3.6.2. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений:

- составления неофициальной отчетности;

- использования поддельных документов;

- записи несуществующих расходов;

- отсутствия первичных учетных документов;

- исправлений в документах и отчетности;

- уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока.

3.6.3. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, дарений, пожертвований. В ходе проверки устанавливаются обстоятельства - индикаторы неправомерных действий:

а) оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;

б) предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;

в) закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;

д) сомнительные платежи наличными.

3.6.4. В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий проводится мониторинг соблюдения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе в части:

а) приобретения, владения или использования имущества, если известно, что оно представляет собой доход от преступлений;

б) сокрытия или утаивания подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Федеральным законом от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» установлен перечень организаций, обязанных участвовать в исполнении требований указанного Федерального закона. Организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенефициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на профилактику и противодействие коррупции.

3.7. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами

3.7.1. В целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами в Учреждении внедряются специальные процедуры проверки контрагентов. Проверка представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах.

3.7.2. При взаимодействии с организациями-контрагентами реализуются мероприятия, направленные на распространение и пропаганду программ, политики, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении. Положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

3.7.3. Значительный эффект имеет информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте Учреждения.

3.8. Взаимодействие с государственными/муниципальными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

3.8.1. Взаимодействие с представителями государственных/муниципальных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении Учреждения, связано с высокими коррупционными рисками.

3.8.2. Работники Учреждения обязаны воздерживаться от предложения и попыток передачи подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

Работники Учреждения обязаны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить работника в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

а) предложений о приеме на работу в Учреждение (а также в аффилированные организации) работника или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения;

б) предложений о приобретении работником или членами его семьи акций или иных ценных бумаг;

в) предложений о передаче в пользование работника или членам его семьи любой собственности, принадлежащей Учреждению (или аффилированной организации);

г) предложений о заключении Учреждением контракта на выполнение тех или иных работ с организациями, в которых работают члены семьи работника.

3.9. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере профилактики и противодействия коррупции

3.9.1. Учреждение принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам Учреждения) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Учреждению, закрепляется за должностным лицом, ответственным за профилактику и противодействие коррупции.

Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких - либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3.9.2. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

а) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения, профилактики и противодействию коррупции;

б) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

3.9.3. Руководство и работники Учреждения оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

3.10. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

3.10.1. Учреждение принимают участие в коллективных антикоррупционных инициативах, в том числе в форме:

а) использования в совместных договорах стандартных антикоррупционных положений;

б) публичного отказа от совместной деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;

в) организации и проведения совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

3.11. Анализ эффективности мер по противодействию коррупции

3.11.1. Ежегодно должностное лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции, проводит оценку результатов антикоррупционных мероприятий на основании принципа соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию Учреждением мер по предупреждению, профилактике и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и осуществляет подготовку предложений руководителю Учреждения по повышению эффективности антикоррупционной работы.